

ARANY TÓTH MARIANN

A személyiségvédelem szabályozásának fejlődése a magyar munkajogban

A tanulmány a személyiségvédelem szabályozásának főbb jellemzőit mutatja be a magyar munkajogban. Az elemzés tárgya elsősorban a munkavállalóról történő információ szerzés történeti előzményeinek feltárása.

Három korszakra tagolva vizsgáljuk meg a személyhez fűződő jogok védelmét a munkavállaló és a munkáltató között. Az első Munka Törvénykönyve megjelenéséig terjedő időszakban a személyiségvédelem magánjogi alapjaival is foglalkozunk.¹ A második részben az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet hatálya idején megvalósuló szabályozás főbb sajátosságait részletezzük. A harmadik fejezet a második Munka Törvénykönyve által bevezetett változásokat tárgyalja.²

1. A korai kapitalizmustól az első Munka Törvénykönyve megjelenéséig terjedő időszak

1. A személyiség magánjogi védelme

A személyiség védelmének modern értelmezésével a magyar magánjogban először a századfordulón megjelent jogirodalmi munkákban találkozhatunk. Ezt megelőzően a személy (személyiség) elismerésére a jogképességgel összefüggésben került sor.³ A személyt, a vagyont és a jogokat ért sértést a kisebb vagy

¹ Nem ismertetjük a Tanácsköztársaság és az I. és II. világháború idején hatályos szabályozást.

² Az első részben figyelmen kívül hagyjuk a tanoncokra vonatkozó szabályozást. A második és harmadik fejezet nem tér ki a bedolgozó, a házfelügyelői és a szövetkezeti alkalmazotti, valamint az egyéb speciális munkaviszonyokra.

³ SUHAYDA JÁNOS: *A magyar polgári anyagi magánjog rendszere az országbírói értekezlet által megállapított szabályokhoz alkalmazva*. Ötödik átnézett javított, s bővített kiadás. Magyar Királyi Egyetemi Könyvnyomda, Buda 1871. 39. p.; WENCZEL TIVADAR: *A magyar magánjog rövid áttekintése*. Kiadja Pfeifer Ferdinánd, 1877. 13. p.

nagyobb hatalmaskodás körében bíralták el.⁴ A jogfejlődés eredményeként következett be a személyiségvédelem büntetőjogi és közjogi szabályozása.⁵ A magánjogi jogvédelem biztosítása a bíróságok jogalkalmazó tevékenységétől függött. Erre gyakoroltak jelentős hatást az Osztrák Polgári Törvénykönyv⁶ és a magyar általános polgári törvénykönyv kodifikációs kísérletei. Az utóbbinak köszönhetően került sor a személyiségvédelem értelmezésére a szolgálati jogviszonyban.

a) A személyiségvédelem elméleti megközelítései

A magánjogtudományban az egyes szerzők eltérően vélekedtek a személyiség védelméről, különösen az egyes személyiségi jogok csoportosításáról.

A XX. század elején a hatalmi vagy uralmi elmélet volt általánosan elfogadott.⁷ Bozóky Alajos személyjogok alatt azokat a jogokat értette, melyek a saját személyi hatáskörünk egy-egy alkotó eleme vagy része fölött számunkra kizárólagos rendelkezési hatalmat biztosítanak.⁸ Közös ismérveik, hogy nem vagyoni jogok, de vagyoni jogi tartalmat kifejezhetnek vagy magokba fölvehetnek anélkül, hogy személyjogi minőségüket elvesztenék. „Legszemélyesebb jogok (..) tárgyuk mint testetlen dolog önálló objektív létet nyerhet és a legszemélyesebb jelleg többféle módosítást tapasztalhat”. Az egyes személyjogok között megkülönböztette az életet és testépséget, szabadságot, becsületet, bizonyos állapotbeli jogokat, az érvényesülés jogát, a név- és jegyre vonatkozó személyjogokat, az ész szüleményeit. Az érvényesülés joga⁹ azt jelentette, hogy „saját testi erőnket és szellemi tehetségeinket a jogrend által vont határok között érvényesíthessük (...) erről a jogról nem lehet lemondani, csakis gyakorlását lehet jogügyletek által korlátozni azon határokon, melyeken túl a korlátozás a gazdasági szabadság teljes megsemmisítésévé fajulna”.

Ladányi Béla a szubjektív elméleti irányvonalat képviselte. A személyiség védelménél a védelem közvetlen tárgyaként az egyén személyi érzületét jelölte meg, amelyet az ember jogi védelemre méltó javának kell elismerni. Ebből

⁴ SZABO BENŐ: *A magyar polgári anyagi magánjog összeállítása*. Győr, 1869. 48., 107., 109., 111. p.; KNORR ALAJOS: *Magyar magánjog különös tekintettel a gyakorlat igényeire is*. Eggenberger-féle Akadémiai Könyvkereskedés, Pest, 1873. 54–55. p.

⁵ MÁRKUS DEZSŐ: *Magyar magánjog mai érvényében*. I. kötet, Grill Károly császári és királyi udvari könyvkereskedés, Budapest, 1905. 44–46. p.

⁶ RAFFAY FERENCZ: *Osztrák Magánjog*. Sziklai Henrik kiadása, Eperjes, 1906. 37–38. p.

⁷ ZLINSZKY IMRE: *A magyar magánjog mai érvényében különös tekintettel a gyakorlat igényeire*. Franklin Társulat, Budapest, 1888. harmadik kiadás. 382. p. „Az emberi munka olyan eszmei jószág, amelyen a jogosított uralma abszolút természetű.” REINER JÁNOS: A névhez való jog. *Jogi Szemle*, 1891. V. kötet 8. szám 184. p.

⁸ BOZÓKY ALAJOS: A személyjogokról. in: Fodor Ármin (szerk.): *Magyar Magánjog Általános rész, Személyjog*. Singer és Wolfner kiadása Budapest (é. n.) 455. p.

⁹ E jogot más szerzők is elismerték, pl. VADÁSZ LAJOS: *Magánjogunk főbb elvei és az új jogfejlődés*. Endrényi Lajos Nyomda és Hírlapkiadó Vállalat Rt. Szeged, 1926. 72. p.

vezette le a képmás, név, bizalmas irattal közölt gondolat védelme iránti igény tiszteletben tartását, melynek közös jellemzője, hogy az ember egyéniségének némely megnyilatkozásait nem hajlandó bárki részére hozzáférhetővé tenni.¹⁰ Az immateriális javak sorába felvette az ember jó hírét, minden bizalmas közlését az írásban közölt titkon túlmenően, az erkölcsi érzületet, a vallási érzületet és a társadalmi kifogástalanság érzületét.¹¹

Raffay Ferencz személyiségi jog alatt azt az alanyi jogot értette, hogy a személyiség szabadon és háborítatlanul érvényesülhessen.¹² A következő érdekek védelmét ismerte el: az élethez, a testi és szellemi épséghez, a szabadsághoz, a hitelhez és a becsülethez való jog; az egyén külső megjelölésére vonatkozó jogok: a név, czég, czímer és iparjegy joga, és a szellemi alkotásokhoz való jog: a szerzői és szabadalmi jog, valamint a levéltitkokhoz és a saját képmáshoz való jog.¹³ A személyiség oszthatatlanságának elméletét az 1928. évi törvényjavaslat megjelenését követően több szerző képviselte.¹⁴ Meszlény Artur az egyes személyiségi jogokat kiterjesztve értelmezte. A testi épség, az egészség, a házjog, a nyugalom, a munkaerő, a szabadság, az ipar és versenyszabadság, az egyesülési jog, a gyülekezési jog, a sajtószabadság, a becsület, a jóhírnév, a hitel, a szemérem általában, a női becsület, az erkölcsiség és szemérem, a név, a családi állás, a nemesség, a cég, a vállalati ismertetőjelek, a címek, a címer, a rangfokozat, a kitüntetés, az érmek, a képmás, a titok, a szerzői jog személyjogi része alkották a személyiségi jog egységét.¹⁵ Balás P. Elemér külön nevesítette a belső képmást és a titokszférát is.¹⁶ Szász István a személyiség jogát mint a jogosultat a saját személyisége tekintetében megillető nempolarizált követelési jogot ismerte el, amelynél fogva mindenkitől követelheti, hogy őt személyiségének a törvény és mások jogainak korlátai között sza-

¹⁰ A jogirodalomban többen foglalkoztak a személyiségvédelem passzív oldalával. Meszlény a rejtve maradás jogának nevezte. Vö. MESZLÉNY ARTHUR: A személyiség védelme a Polgári Törvénykönyv Tervezetében. *Magyar Jogászegyleti Értekezések*, XXVI. kötet 7. füzet, Franklin-Társulat könyvnyomdája, Budapest, 1903. 23. p.; SZEMÉLYI KÁLMÁN: *A névjog. Tanulmány a személyiségi jogok köréből*. Franklin-társulat nyomdája, Budapest, 1915. 67. p.

¹¹ LADÁNYI BÉLA: A személyiség védelmének alapeszméje és a védelem köre a tervezetben. *Ügyvédek Lapja*, 1904. XXI. évf. 12. sz. 4. p., 13. sz. 3. p., 14. sz. 5. p.

¹² RAFFAY FERENCZ: *A magyar magánjog kézikönyve*. Sziklai Henrik kiadása, Eperjes, 1904. 98. p.

¹³ Hasonlóan vélekedett SÁRFFI ANDOR: *Magánjogi alapismeretek. A mindennapi élet jogrendje*. Kiadja: Zemplén Vármegye Közössége (é. n.) 18. p. „Mindenkinek joga van arra, hogy a tv és mások jogainak korlátai között személyiségét szabadon érvényesítse és abban őt senki meg ne sértse. KÁLLAY ZOLTÁN: *A Magyar Magánjog Vezérfonala*. Budapest, 1920. 47. p.; továbbá ALMÁSI ANTON: *Ungarisches Privatrecht*. Walter de Gruyter Co. Berlin Leipzig. 1922. 163. p. Az érdekelvű felfogást vallotta később SZLADITS KÁROLY: *Magyar magánjog. Általános rész, személyi jog*. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1938. 184. p.

¹⁴ KOLOSVÁRY BÁLINT: *Magánjog*. „Studium” kiadása, harmadik kiadás, Budapest, 1930. 103.

p.

¹⁵ MESZLÉNY ARTUR: *Magyar magánjog*. Grill, I. kötet VII. kiadás, 1931. 224–261. p.

¹⁶ BALÁS P. ELEMÉR: Személyiségi jog. in: *Magyar magánjog*. szerk.: Szladits Károly I. kötet Budapest, 1941. 624. p.

bad érvényesítésében ne háborítsa. Definíciójában a személyiség érvényesítése az élet, a testi épség, az egészség, a személyes szabadság, a becsület, a szellemi egyéniség, a gazdasági szabadság, a képmás, a bizalmi érdekkör, levéltitok és a név használatának biztosításához fűződő érdek kielégítését jelentette.¹⁷

A személyiségi jogi elméletek a nem vagyoni kártérítés megítélése tekintetében is különböztek.¹⁸ Az egységes tudományos álláspont és a törvényi szabályozás hiánya, valamint a szerteágazó bírói jogalkalmazás nem segítette elő a személyiségi jogok hatékony védelmét.

b) A személyiség védelme a magyar általános polgári törvénykönyv tervezeteiben

Az állandó bizottság által szerkesztett és 1900-ban közzétett első tervezet a magyar általános polgári törvénykönyvről önálló magánjogi oltalomban részesítette a szabadságot, a testi épséget, az egészséget, a becsületet és a nevet. Megfogalmazta a jogvédelem eszközeit ezek tekintetében, valamint a képmással és a levéltitokkal vagy egyéb bizalmas természetű irattal való visszaélés esetére abból a célból, hogy e személyi javak zavartalan élvezete biztosítva legyen.¹⁹

A tervezet a munkavállaló fenn nevezett javai közül – az élet, a testi épség és az egészség – védelméről rendelkezett. Ez az ember fizikai létének és a munkás kereseti tevékenységének védelmét részben garantálta. A tervezet szerint a munkavállaló e jogokról le nem mondhat, és minden megállapodás, mely a megjelölt szabályokon az ő terhére változtat, hatálytalan (1612. §).

Jogpolitikai követelés mutatott rá arra a szociális szükségre, hogy a munkás „kereseti tevékenységére senki illetéktelen befolyást ne gyakoroljon, abban őt senki ne akadályozza.”²⁰ Különösen Meszlény Artur képviselte a munkaerő személyiségi jogga emelését.²¹ A szolgálati szerződés megkötését olyan biztosí-

¹⁷ SZÁSZY ISTVÁN: *A magyar magánjog alapintézményei*. MEFESZ Jogász Kör Kiadása, Budapest, 1949. 127. p.

¹⁸ POLITZER IZIDOR: Ideális kártérítés. *Ügyvédek Lapja*, 1907. XXIV. évf. 9. sz. 6. p.; SZABÓ ALAJOS: *Elégtétel a nem vagyoni kárért*. *Ügyvédek Lapja*, 1917. 45. sz. 5. p.; GROSSCHMID BÉNI: *Fejezetek kötetmi jogunk köréből*. Grill Károly Könyvkiadóvállalat, Budapest, 1932. 718. p.; SZÁNTÓ IMRE: Néhány szó az erkölcsi kárról. *Polgári Jog*, 1932. VIII. évf. 2. sz. 56. p.; VILLÁNYI LÁSZLÓ: *A magyar magánjog rövid tankönyve*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1941. 93. p.

¹⁹ *A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete* – első szöveg Grill Károly császári és királyi udvari könyvkereskedés Budapest 1900 87–92. §§; Magyar Királyi Igazságügyminisztérium Igazságügyi Javaslatok Tára IV. évf. 1. sz. 1904 Budapest A Tervezet további tárgyalását előkészítő föelöadmány 206;

²⁰ Magyar Királyi Igazságügyminisztérium: *A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezetének Főkérdéseire vonatkozó bizottsági tárgyalások in: Igazságügyi Javaslatok Tára*. Függelék IX évf. 1909 30;

²¹ MESZLÉNY ARTUR: Elmfuttatás a személyiség magánjogi védelméről. *Ügyvédek Lapja*, 1903. XX. évf. 19. sz. 7. p.; Hasonlóan FAZEKAS OSZKÁR: A szellemi és az erkölcsi javak oltalma.

tékokkal javasolta körülbástyázni, hogy „a munkavállaló önálvétése a szükségesnél tovább ne menjen és a szolgálati viszonyt magát olykép kell rendezni, hogy az a függés, melyet e viszony kényszerű módon magával hoz, ne terjedjen a munkavállaló oly javaira, melyeknek élvezetében a mai jog általában mindenkit megvéd, vagy megvédeni köteles volna (...) e javak védelmére a munkaadónak pozitív intézkedéseket kell tennie.”²²

A tervezet az immateriális javak oltalmát a szolgálati viszony megszüntetése körében szabályozta: „A munkavállaló azonnal megszüntetheti a szolgálati viszonyt, ha folytatása erkölcsiséget vagy jóhírnevét veszélyeztetné, vagy ha életét vagy egészségét a szerződés megkötésekor előre nem látott veszélynek tenné ki” (1621. §). Rögzítették a szolgálati jogviszony felmondásának jogát egyéb nyomós okból. A felsorolt két eseten kívül nyomós oknak minősült az is, ha a felmondó fél személyes vagy vagyoni viszonyai időközben saját hibáján kívül akként változtak, hogy a szolgálati viszony folytatása érdekeinek jelentékeny sérelmével járna (1622. §).

A munkavállaló érvényesülésének biztosítását célozták a szolgálati bizonyítványra vonatkozó rendelkezések. Annak kiszolgáltatását az alkalmazás minőségéről és tartamáról az alkalmazott kilépésekor kívánatra tette kötelezővé. A munkaadó a bizonyítványban a magaviseletet és szolgálati képességet csak külön kérelemre tanúsíthatta (1624. §).

A polgári törvénykönyv tervezetének második szövege az egyéniség minél teljesebb érvényesülésének biztosítása végett általánosította a személyiségi javak védelmét.²³

Előíranyozta a munkavállaló élete, testi épsége, egészsége és munkaereje védelmét. A szolgálat teljesítésével járó veszélyek ellen a munkaadó kötelezettségévé tette a szükséges intézkedések megtételét és óvóeszközök alkalmazását (1312. §). Másrészről kimondta a munkavállaló erkölcsiségének vagy jó hírnevének védelmét: „Ha a szolgálatot a munkaadó helyiségében vagy az ő utasítása szerint vagy felügyelete alatt kell végezni, a munkaadónak lehetőleg távol kell tartania mindent, ami a szolgálat alkalmából a munkavállaló erkölcsiségének vagy jó hírnevének ártalmára lehetne” [1312 § (2) bek.]. A munkaképesség fenntartása érdekében egy tiltó szabályt is beiktattak, mely szerint „A munkaadónak nem szabad a munkavállalót oly munkára alkalmaznia, amelyről tudja, hogy erejét meghaladja” (1313. §). A tervezet arra az esetre, ha a munkavállaló e köteleességek megsértése következtében személyében kárt szenvedne, a kártérítés módjára és terjedelmére nézve a személy ellen elkövetett tiltott cselek-

Magyar Jogászegyleti Értekezések, 1914. jan. VIII. kötet Bíráló vélemények a Polgári Törvénykönyv Törvényjavaslatáról I. Füzet Személyi és családi jog Budapest Franklin-Társulat, II. p.

²² MESZLÉNY ARTUR: *Magánjogpolitikai tanulmányok*. Politzer Zsigmond és Fia kiadása, Budapest, 1901. 197., 206. p.

²³ *A Polgári Törvénykönyv törvényjavaslata*. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1914.; *Szladits Károly*: A polgári törvénykönyv tervezetének második szövege. *Jogtudomány Közlöny*, 1913. május 48. évf. 22. sz. 185. p.

ményekre vonatkozó szabályok – az 1474–1479. §-ok – megfelelő alkalmazását írta elő (1315. §). A felmondás és a szolgálati bizonyítvány szabályait az első tervezethez hasonlóan fenntartotta [1323. § (2)–(3) bek. és 1326. §].

Az 1928. évi javaslat a személyiség alanyi jogát az aktív és passzív védelem összekapcsolásával fogalmazta meg: „Mindenkinek joga van arra, hogy a törvényeknek és mások jogainak korlátai között személyiségét szabadon érvényesíthesse és hogy ebben őt senki se háborítsa” (107. §).²⁴

A munkavállaló személyiségének védelmét biztosító jogokat külön cím alatt foglalták össze. Ide sorolták a munkaadó mindazon kötelezettségeit, amelyekről az 1914. évi tervezet rendelkezett. Kifejezett szabályozást nyert e jogokkal összefüggésben a joglemondás tilalma:

„A munkavállaló (...) személyiségének védelmét biztosító jogairól (1559–1567. §) előre le nem mondhat, sem előzetesen oly megállapodást nem létesíthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja” (1568. §). A munkavállaló személyiségének oltalmát kizárólag a felmondási jog révén biztosította. A szolgálati bizonyítvány szabályozásában az előző tervezetekhez képest eltérést jelentett az, hogy az alkalmazott érdekében még a kilépés előtt is lehetővé tette annak kiadását (1579. §).

Az egyes tervezetek összevetéséből látszik, hogy a munkavállaló személyiségének védelme körében a munkavállaló élete, egészsége, testi épsége és munkaereje a védett jogtárgyak. A munkaadó tevőleges kötelezettségévé tették ezek megóvását. A munkavállaló erkölcsiségének, jóhírnevének védelmét általánosan biztosították. Nem határozták meg, hogy melyek azok a magatartások, melyek az erkölcsiség vagy a jóhírnév ártalmára vezethetnek. A jogvédelem egyetlen eszköze az azonnali hatályú felmondást jelölték meg. A veszélyeztetés, illetve a veszéllyel fenyegetés ismérveit nem részletezték. A szolgálati jogviszonyban megvalósuló személyiségvédelem és az általános személyiségvédelmi szabályok közötti rendszertani kapcsolatról nem rendelkeztek. A kodifikációs törekvések a korszak törvényhozásának főbb jellemzőit foglalták össze.

c) Az erkölcsi érdekek védelme a Magánalkalmazottak Szolgálati Viszonyának Szabályozásáról szóló tervezetben

A polgári törvénykönyv tervezeteinek a szolgálati jogviszonyról szóló rendelkezéseit fejlesztette tovább a Magánalkalmazottak szolgálati viszonyának szabályozásáról megjelent Pap Dezső féle vázlat.²⁵ A tervezet igyekezett visszametszeni az alkalmazott személyi szabadságának a munkaviszonyon túli korlá-

²⁴ Magyar Királyi Igazságügyminisztérium: *Magyarország magánjogi törvénykönyve*. Budapest, 1928;

²⁵ A Magánalkalmazottak szolgálati viszonyának törvényi szabályozása. Pap Dezső előadása és annak megvitatása A Magyar Társadalompolitikai Társaság Kiadványai 24. szám Franklin-Társulat Nyomdája Budapest 1929 168;

tozását. A magánalkalmazottak társadalmi osztályát gazdasági és társadalmi vonatkozásokban a munkaadók érdekeinek figyelembe vételével kívánta megvédeni. A szolgálati viszony létrehozásával összefüggésben rendelkezett a szerződéskötés körüli gondosságról. Kimondta, hogy a teljesítőképségének olyan hiányosságáért, amelyeket a munkaadó ismer vagy könnyen ismerhetne, az alkalmazott nem felelős [10. § (2) bek.]. A szolgálati jogviszonyban az immateriális javak védelmét speciálisan nem tárgyalta. Az egyes jogintézményeknél fogalmazta meg az erkölcsi érdekek védelmét a munkaadó joggyakorlásának korlátjaként.²⁶ A szolgálati hűség alapján a jogviszony tartama alatt a munkaadó beleegyezésétől tette függővé az alkalmazott olyan tevékenységét, amellyel a munkaadót verseny révén károsíthatja [18. § (1) bek.]. Az alkalmazott kereseti tevékenységének a szolgálati viszony megszűnése utáni időre szóló korlátozását (versenytilalmi megállapodás) szigorú érvényességi feltételekkel tette lehetővé (19. §). A munkaadó kötelezettségévé tette az alkalmazott erkölcsének védelmét: „A munkaadó köteles üzemét saját költségén úgy berendezni és vezetni, tekintettel az üzemnek és az alkalmazottak szolgálatának természetére, az alkalmazottak nemére és korára, hogy ez utóbbiaknak életét, testi épségét, egészségét, munkaerejét és erkölcsét, továbbá az illendőséget ne veszélyeztesse” [79. § (1) bek.]. Kimondta az alkalmazott munkára kötelezésének tilalmát, ha az alkalmazott erejét meghaladja és erről a munkaadó tud vagy kellő gondosság mellett tudnia kellene [79. § (2) bek.]. Az alkalmazott személyi szabadságát garantálta annak rögzítésével, hogy a munkaadó az alkalmazottat személyes ügyeiben, vallásának és állampolgári jogainak gyakorlásában és egyesülési jogában nem korlátozhatja [83. § (1) bek.].

A korszak törvényhozásának megfelelően az alkalmazott erkölcsi érdekeinek védelmére a jogvédelem eszközeként a rögtöni hatályú felmondást biztosította [90. § a, b, c]. A szolgálati jogviszony bizalmi jellegére tekintettel a munkaadó rögtöni hatályú felmondási jogát rögzítette arra az esetre, ha az alkalmazott a szerződés megkötésekor képességei, előbbi szolgálati viszonyának megszűnése vagy ennek módja tekintetében a munkaadót hamis vagy hamisított bizonyítvánnyal, avagy hamis adatok közlésével tudatosan félrevezette (91. § a).

Az információk valódiságához fűződő érdek nemcsak a munkaadó és az alkalmazott viszonyában volt fontos, hanem az alkalmazottról harmadik személynek kiszolgáltatandó adatok tekintetében is. Az adatok továbbításának fajtáit és módját a szolgálati bizonyítvánnyal összefüggésben részletezte a Tervezet: „A szolgálati viszony megszűnésével a munkaadó az alkalmazottnak kívánságára az alkalmazás minőségét, helyét és a szolgálati viszony időtartamát tanúsító bizonyítványt köteles kiszolgáltatni.

²⁶ Pl. Az alkalmazott munkavégzését sürgős szükség esetén kivételesen megengedte, ha az egészségére, testi épségére a kikötött munkánál nem veszélyesebb és az alkalmazott erkölcsi kárával nem jár 12. § (1) bek.

A munkaadó az alkalmazott kívánságára és költségére a szolgálat tartama alatt is köteles az előző bekezdésben megjelölt adatokat tartalmazó ideiglenes bizonyítványt kiállítani. Az alkalmazott illetményeire, magaviseletének, szolgálatának minősítésére vonatkozó adatokat a munkaadó az alkalmazott kívánsága nélkül nem jogosult, de kívánságára köteles a bizonyítványba felvenni. Az alkalmazott kívánságára ezekről az adatokról külön bizonyítványt kell kiállítani.

Tilos az alkalmazott bizonyítványaiba és más okirataiba az előírtakon kívül más adatokat bevezetni, valamint az alkalmazott titkos minősítésére szolgáló feljegyzéseket vagy jeleket tenni. A munkaadó, aki e rendelkezés ellen vét, vagy az alkalmazottról oly értesítést ad, amelynek valótlanságáról tudott vagy tudnia kellett, az alkalmazottnak kártérítéssel tartozik.”

A Tervezet az alkalmazott „kívánságát” helyezi a középpontba a tanúsító és az ideiglenes bizonyítványba történő adatfelvétel alkalmával. Az érintett kérése nélkül nem kerülhet sor az okiratok kiállítására. Különleges a tervezett szabályozás a tekintetben is, hogy nemcsak a szolgálati viszony megszűnésével összefüggésben szabályozza a tanúsító bizonyítvány kiadását, hanem még a szolgálati viszony fennállása alatt is. Felsorolja, hogy milyen adatok felvételének lehet helye és kimondja az ezt meghaladó adatfelvételt, valamint az alkalmazott tudtán kívüli titkos minősítés tilalmát. Kártérítést két esetben helyez kilátásba: ha a fenti kötelezettségeket, tilalmakat a munkaadó megszegi vagy olyan adatokat közöl, melyek valótlanságáról tudott vagy tudnia kellett. Az „értesítés” csak az írásbeli adattovábbítást jelenti, de tágabb értelmezés szerint a szóbeli közlést is érteni lehet alatta.

A Magánalkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló törvénytervezet az alkalmazottak személyiségének védelméről átfogóan nem rendelkezett. A magánjogi törvénytervezetekben megfogalmazott elveknek megfelelően garantálta az alkalmazott erkölcsének, illetve jóhírnevének védelmét. Az erkölcsi javak védelme az alkalmazott létfenntartása biztosításával összefüggésben jelent meg. Jellemző példa erre a szolgálati és az elbocsátási bizonyítvány szabályozása.

2. A személyiség védelme a tételes törvényhozásban

A korszak törvényi szabályozására jellemző, hogy az a munkás „érvényesülési jogát” a munkásmozgalmak törekvéseinek eredményeként fokozatosan jutatta érvényre. A munkások jogairól a törvények csekély mértékben rendelkeztek.

A szolgálati viszony létesítésekor az alkalmazás feltételeinek megállapítása a felek szabad egyezkedésének tárgya volt.²⁷ A szerződő szabadságban azonban csak a formája volt meg a szabadságnak, a „dolog velejére nézve önkény”

²⁷ 1884: XVII. t. cz. 88. §, 1876: XIII. t. cz. 12. §, 1898: II. t. cz. 6. §, 1899: XLI. t. cz. 3. §, 1900: XXVIII. t. cz. 2. §, 1900: XXIX. t. cz. 2. §, 1907: XLV. t. cz. 4 §.

volt.²⁸ A munkás az „egyetlen áruját”, a munkaerejét bocsátotta a munkaadó rendelkezésére.²⁹ Az alkalmazás feltételeiről, a jogképességet befolyásoló körülményekről jogszabályok rendelkeztek. A szolgálati szerződés létrejöttének személyi feltételei közé tartoztak a magyar állampolgárság,³⁰ az életkor,³¹ valamelyik nemhez tartozás,³² az elméleti vagy gyakorlati képzettség.³³ A jelentkező meghatározott állással összefüggésben nem állhatott csőd vagy gondnokság, illetve büntető ítélet hatálya alatt és erkölcsi tekintetben kifogás nem terhelhette. A történelmi események hatására egyéb korlátozást jelentettek például a zsidók gazdasági térfoglalását szabályozó törvények, a vezető állásban levő alkalmazottakra vonatkozó jogszabályok.³⁴ Az államosítást követően a munkához való jog politikai feltételei befolyásolták a kiválasztást.³⁵ Kötelező munkaközvetítés esetén a munkaközvetítő engedélyének beszerzésére volt szükség.³⁶ A szerződési szabadságot korlátozták a cselekvőképesség, a képviselői szabályai és az alakszerűségi előírások. A szolgálati szerződés megkötése – a munkakönyv intézményén kívül – általában nem volt alakszerűséghez kötve. Az írásbeliség és a szerződés hatóság előtti megkötése kivételes esetben volt követelmény.

Az 1884: XVII. t. cz. a második ipartörvény meghonosította a munkakönyv intézményét. Minden segédet és gyári munkást munkakönyvvel kellett ellátni, amelyekről minden elsőfokú iparhatóság jegyzéket vezetett [99. § és 102. §]. Ennek célja az iparossegédek és gyári munkások körében a rend és a fegyelem fenntartása, az iparhatósági lajstromok révén a segédek „minden hullámszáma” ellenőrzése volt.³⁷

Kötelező volt a munkakönyv annak, aki a törvény életbeléptekor tényleg mint segéd iparosnál munkában állt; iparhatósági bizonyítvánnyal igazolta,

²⁸ KREUTZER LIPÓT: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről.* Lampel R. Könyvkereskedés, Budapest, 1912. 81. p.

²⁹ SZABÓ ERVIN: *A tőke és a munka harca.* Népszava Kiadó, Budapest, 1947. 77. p. Az 1921: XXXIII. t.-c. A Trianonban kötött békeszerződésről közzétette a „munka nem tekinthető csupán árucikknek vagy kereskedelmi cikknek” elvet és a bér munkások testi, erkölcsi és szellemi jólétének biztosítása érdekében a munka szervezéséről ajánlást fogalmazott meg. Ezek megvalósítására a törvényhozás fokozatosan és részben tett lépéseket.

³⁰ Pl. 1914: XVII. t. cz. 5. §.

³¹ Pl. 1884: XVII. t. cz. 115. §, 1907: XLV t. cz. 3. §.

³² Pl. 1937: I t. cz. 2. §.

³³ Pl. 1914: XVII. t. cz. 5. §.

³⁴ Pl. 1938: XV. t. cz., 1939: IV. t. cz., 7140/1941. M. E. sz. r.

³⁵ VADAS GYÖRGY: *A gazdasági jog vázlata.* Népszava Szakszervezeti Tanács Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1950. 129. p. Az ország érdekeire lényegesen kihatni képes munkaköröket csak oly személyek láthattak el, akik a nép ehhez szükséges politikai és erkölcsi bizalmának előfeltételével rendelkeztek.

³⁶ Pl. 6490/1945. M. E. sz. r. 4. §.

³⁷ BALLAGI BÉLA: *Az Ipartörvény Magyarázata.* A Földművelés-, Ipar- és Kereskedelemügyi Magyar Királyi Minisztérium Hivatalos Adatainak felhasználásával. Budapest Franklin-Társulat, 1886. 204. p. (a továbbiakban: Ballagi); Az iparhatóság területén alkalmazott segédekről vezetett lajstrom a hatósági ellenőrzés eszköze volt a munkakönyvek és ezek tulajdonosai felett. 211. p.

hogy tanonczidejét befejezte; élte 15-ik évét betöltötte és gyakorlati ipariskolát bevégzett; élte 15-ik évét betöltötte és igazolta azt, hogy iparosnál munkába mint segéd vagy mint munkás felvették (101. §). A gyári munkásnak az minősült, aki a gyárban szakbavágó, ipari munkával foglalkozott. Valamely gyárnál alkalmazott napszámosoknak, akik nem ilyen munkát végeztek, munkakönyvre nem volt szükségük. Azon egyéneknek, akik fogadóknak, vendéglőkben, korcsmákban, sörházakban, pálinkamérésekben, kávéházakban és kávémérésekben kizárólag az üzlet vezetésére, vagy a közönség szolgálatára alkalmaztak (pinczerek), mint segédeknek munkakönyvvvel kellett bírniuk (V. R. 27. §). Nem kellett munkakönyv a kereskedő segédeknek, valamint a fontosabb teendőket megbízott iparossegédeknek (a könyvvivők, pénztárnokok, munkavezetők). A nagy ipartelepek főtisztviselői nem képeztek oly hullámzó elemet, a mely működésének helyét gyakran változtatta volna; ily személyek viszonyai iránt az iparosok egészen más úton szokták maguknak a szükséges tájékoztatást megszerezni, mintsem hogy e végből hatóságilag ellenőrzött munkakönyvre lett volna szükség.³⁸ Melyik segéd minősült fontosabb teendőket megbízott segédnek, azt kétség esetében az iparhatóság határozta meg.

A munkakönyv tartalmi és formai elemeit rendelet szabályozta.³⁹ Az magában foglalta a segéd, a gyári munkás személyleírását: a munkakönyv tulajdonosának születési éve, vallása, termete, arca, szeme, szemöldöke, orra, szája, fogai, haja, szakáll, különös ismertető jelei, foglalkozása megjelölését. Az iparos, a gyáros köteles volt a munkaadó nevét és foglalkozását, a munkába lépés napját és a segéd, a gyári munkás foglalkozását azonnal kitölteni. Tartalmazta a munkából kilépés napját és a munkabért. A munkakönyvben a segédek, gyári munkások erkölcsi magaviseletére és minősítésére vonatkozó megjegyzéseknek vagy jeleknek helye nem lehetett (99. §).

A munkakönyv beszerzéséről a munkaadó gondoskodott. A munkakönyvet az iparos, a gyáros a munkabábelépés napjától számítva legkésőbb két hét alatt a lajstromba bevezetés és a munkakönyvbe tett bejegyzésnek igazolása végett az iparhatóságnak köteles volt bemutatni (103. §). A segéd, a munkás bejelentését az iparosnak, a gyárosnak a próbaidő letelte után kellett eszközölnie, amikor a felfogadás véglegesen megtörtént.⁴⁰ A munkakönyv tartalmazta az iparhatóság igazolását a munkaviszonyban beállott változásról. Ha a munkában állás hosszabb betegség vagy más körülmények miatt megszakadt, ezt a körülményt – a segéd által történt igazolás után – a munkakönyvbe az iparhatóság feljegyezte (107. §). A munkakönyvet a segéd alkalmazásakor az iparos megőrizni (106. §), a munkából kilépéskor az iparos a kilépést az iparhatóságnak bejelenteni és a munkakönyvet a kilépő segédnek átadni volt köteles. A segédnek munkából

³⁸ Ipartörvényjavaslat Miniszteri Indokolása. 61. 1.

³⁹ A földmívelés-, ipar- és kereskedelmügyi magyar királyi miniszternek 39266. szám alatt valamennyi törvényhatósághoz intézett rendelete az 1884. évi XVII. törvénycikkbe iktatott ipartörvény végrehajtása iránt;

⁴⁰ BALLAGI, 206. p.

kilépése alkalmával az iparos köteles volt a munkakönyv egyes rovatait lelkiismeretesen, az igazságnak teljesen megfelelőleg kitölteni (104. §). A munkakönyv vagyoni jogi értékkel nem bírt, rajta visszatartási vagy megtartási jognak nem volt helye. Az igazolványt, ha tulajdonosa „saját jószántából hagyta biztosítékul adóssága fejében” a munkaadónál, ez kölcsönös megállapodásnak minősült és nem ütközött törvénybe.⁴¹

A 1876:XIII. t. cz. a cseléd és gazda közti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és napszámosokról értelmében cselédet szolgálati (cselédkönyv) nélkül szolgálatba fogadni bírság terhe alatt tilos volt (69. § és 73. §). A szolgálati könyvek bevezetésére a cselédügyben megkívánható rend fenntartása érdekében került sor.⁴² A szolgálatba lépés alkalmával a gazda a könyvet a cselédétől elvenni és megőrizni, kilépéskor a cselédnek visszaadni, valamint ez alkalommal a könyv egyes rovatait lelkiismeretesen, az igazságnak teljesen megfelelőleg kitölteni volt köteles (74. §). A cselédkönyv tartalmáról a gazda döntött. Ez a cseléd minősítésére is szolgált. A törvény ezzel összefüggésben szabályozta a cseléd jogát hatósági vizsgálat kérésére. Ha a cseléd magát a gazda által beírt minősítés által alaposan sértve érezte a hatósági vizsgálatot nem lehetett megtagadni, annak eredménye szerint a minősítést hatóságilag ki kellett igazítani, s ezt a cselédkönyvbe bejegyezni (75. §). A gazda, aki tudva valótlan minősítést adott, az abból eredő kárért felelős és bírsággal fenyegethető volt (76. §). A cselédkönyv ellenzőinek álláspontja rávilágít e dokumentum korabeli jelentőségére: a rabszolgaság legjellemzőbb kifejezője a cseléd- vagy munkáskönyv, melybe „minden munkaadó beleírja a véleményét a munkásról, ki így valóságos proskribált egyén s kit mindenik munkaadó kedvezőtlen bizonyítvány kiállításával földönfutóvá, csavargóvá tehet”.⁴³

A 1898:II. t. cz. a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti viszony szabályozásáról kötelezővé tette a munkás igazolványt azok számára, akik nem cseléd minőségben gazdasági munka teljesítésére szerződtek (1. §). E nélkül érvényesen nem kerülhetett sor a szerződés megkötésére (14. § és 16. §). Az igazolványba a szerződés megkötésére, teljesítésére vagy felbontására vonatkozó bejegyzések kerülhettek.⁴⁴ Hasonlóan kellett eljárni a vízi munkálatoknál, az út- és vasútépítésnél alkalmazott napszámosok és munkások

⁴¹ BALLAGI, 209. p. Ezáltal az iparrendészeti és rendőri érdekek sérelmet nem szenvedtek, mert az igazolványok meglétéről hiteles másolat beszerzésével felvilágosítást lehetett nyerni.

⁴² Az 1875. évi augusztus hó 28-ra hirdetett Országgyűlés nyomtatványai. Képviselőházi irományok, II. kötet Budapest. Indokolás a cseléd és gazda közötti viszonyt szabályozó törvényjavaslathoz 330. p.

⁴³ FRANK MIKSA: A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete és a vagyontalanok. *Huszadik Század*, 1901. június 11. évf. 6. szám 425. p.

⁴⁴ 54.2000/1898. F. M. eln. sz. rendelet a munkaadók és a mezőgazdasági munkások közötti jogviszonyok szabályozásáról szóló 1898. évi II. t.-cz. végrehajtása, továbbá az igazolványok kiállítása, az elveszett, megtelt vagy megsemmisült igazolványok megújítása körüli eljárás, valamint az eljárási szabályok tárgyában 304. p.

tekintetében is, azzal a megszorítással, hogy kihágásnak minősült, ha a munkás vagy a napszámos munkásigazolvány nélkül szerződött.⁴⁵

A munkaadó a szerződésnek közös megegyezéssel vagy bármelyik fél általi felbontása esetén köteles volt a szerződés felbontását az ok megjelölése nélkül az igazolvány használatára köteles munkás igazolványába bejegyezni, a munkás köteles volt ebből a célból igazolványát a munkaadónak átadni (28. §, 59. §, 61. §). A szerződés megszűnésén kívül a termelő a dohánykertész igazolványába köteles volt bejegyezni azt, hogy a dohánykertész hány négyszögölet művelt meg, e területről osztályok szerint mennyi dohányt szállított be és ennek a beváltási árát (19. §).

Azt a szerződést, amelyet a munkaadó olyan egyénnel kötött meg, aki munkásigazolvánnyal nem rendelkezett, a közigazgatási hatóság előtt nem lehetett érvényesíteni (46. §). Ugyanez érvényesült a 1900: XXVIII. t. cz. az erdőmunkásokról szóló törvény hatálya alá tartozó hivatásos munkások és napszámosok tekintetében, akiknek a bér munka volt a fő keresetforrása.

A 1907: XLV. t. cz. a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról „szociális értékű rendelkezései” az egyes jogintézményeket megreformálták. A szolgálati cselédkönyv alkalmazását a gazdasági cselédek számára írta elő (2. §).

Tizenkét éven aluli kiskorúnak nem, azon felüli kiskorú részére szolgálati cselédkönyvet csak törvényes képviselőjének beleegyezésével lehetett adni. A törvény azt a jogi vélelmet állította fel – a szolgálati cselédkönyv előmutatásával történt beszegődéskor a gazdára nézve, hogy a beszegődés a törvényes képviselő beleegyezésével történt.

A szolgálati szerződés megkötésekor köteles volt a gazda a cseléd szolgálati cselédkönyvét átvenni, ha azt még a cseléd előbbi gazdája birtokolta, köteles volt a gazda a cseléd részére az előbbi gazdától kiadott elbocsátó bizonyítványt magához venni (6. § és 57. §). A szolgálati szerződés megszűnésekor a cselédkönyv kitöltésének garanciái nem változtak. Abban az esetben, ha a bejegyzés nem mondott igazat, a hatóság kiigazította a cseléd panaszára megindított eljárás eredményéhez képest (51. §). A szerződés teljesítésére vonatkozó adatok kiigazítását a cseléd a hatóságnál kérhette, mert az „adatok helytelen bejegyzése kárt okozhat”.⁴⁶ A miniszteri indokolás értelmében a gyakorlati élet követelményeinek megfelelően „a cselédkönyvnek, mint rendészeti eszköznek, csak az lehet a feladata, hogy a jogviszony fennállása vagy megszűnte felől bizonyos tájékoztatást adjon és személyazonossági okmányul szolgáljon.”

⁴⁵ 1899: XLI. t. cz. a vízimunkálatoknál, az ut- és vasutépítésnél alkalmazott napszámosokról és munkásokról 1., 9., 11., 13., 34. §-ok; A 1898: II. t. cz.-t kellett alkalmazni a 1900: XXIX. t. cz. a dohánytermelők és a dohánykertészek közötti jogviszonyok szabályozásáról szóló törvényben meghatározott kertészkönyvvel kapcsolatban is.

⁴⁶ Miniszteri Indokolás 470., 471. p.

Azokat az adatokat, amelyek valamely már teljesített, megszűnt szerződésre vonatkoztak, az új szolgálati cselédkönyvbe bejegyezni nem lehetett; ha a jelentkező kérte, az előjáróság külön hivatalos bizonyítványban igazolhatta, hogy a beszolgáltatott cselédkönyvben (munkásigazolványban, kertészkönyvben) levő adatok szerint a jelentkező kinél, mennyi ideig, milyen minőségben, milyen fizetésért állt alkalmazásban és a gazda milyen minősítést jegyzett be.⁴⁷ A szolgálati viszony tényleges megszűntét a gazdasági cseléd szolgálati cselédkönyvével vagy jogerős hatósági határozattal igazolhatta.

A munkaadónak „köteles elővigyázattal” kellett eljárnia és a felfogadástól mindaddig tartózkodnia, míg alkalmas módon meg nem győződött arról, hogy az alkalmaztatásnak az előbbi szolgálati viszony útjában nem áll.⁴⁸ A munkaadó az alkalmazott képessége és egészsége felől a tényleges szolgálatba lépés előtt is – a próbaidőtől függetlenül – információt szerezhetett az alkalmazás eldöntéséhez.⁴⁹ Az alkalmasság felderítésének viszontagságaira mutatott rá Méhely Kálmán a munkásközvetítéssel összefüggésben: „A legnehezebb feladatok közé tartozik a munkát vállalók jellemét, tudását, képességeit rövid rátekintés és megbeszélés után oly helyesen megítélni és a különböző munkahelyek részéről megkívánt rendkívül sokoldalú munkakövetelményeket oly gondosan mérlegelni tudni, hogy a kínált helyre tényleg a legalkalmasabb jelentkezőt kiválogathassuk.”⁵⁰ Az egyéni körülményekről⁵¹ a testi, szellemi vagy erkölcsi tulajdonságokról (erély, előrelátás, takarékoság, kitartás, pontosság, kötelességérzet, becsületesség) a magánjogi elvek alapján szerezhetett tudomást a munkaadó. Ennek gyakorlati megvalósulását a törvényi szabályozás hiánya megnehezítette. Az ügyleti ellenfél érdekeinek méltányos figyelembevétele és a valóságnak megfelelő kellő tájékoztatás követelményét a bírói gyakorlat a kötelmi jogi tényállásokkal összefüggésben fejlesztette ki.⁵² A becsületes és igazságos kötelemvalósulás esetleges akadályainak elhárítása – ha ez aránytalan erőfeszítés és indokolatlan áldozat nélkül lehetséges – tevőleges gondosság formájában került elismerésre a magánjog-tudományban.⁵³ A szolgálati szerződésnél a munkavállaló személye és személyes körülményei az ügylet lényegéhez tartoz-

⁴⁷ A m. kir. földművelésügyi minister 1907. évi 48.000. számú rendelete, a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. XLV. t.-c. végrehajtásáról, továbbá a szolgálati cselédkönyvek kiállításáról és az eljárási szabályokról 14. § és 23. §;

⁴⁸ DÓCZI SÁMUEL: *Főnök és alkalmazott jogviszonyai*. Grill Károly Könyvkereskedés, Budapest, 1906. 13. p.

⁴⁹ KÉLER TIBOR, STRAUB SÁNDOR, SCHWICKER RICHARD: *A szolgálati jogviszony*. I. rész. TÉBE Kiadványtársulat M. SZ. Budapest, 1929. 78. p.

⁵⁰ MÉHELY KÁLMÁN: *A munkáskérdés lényege*. Társadalompolitikai Tanulmány. Pátria Irodalmi vállalat és nyomdai Rt. Budapest, 1916. 20. p.

⁵¹ FÖLDES BÉLA: *A társadalmi gazdaságtan elemei*. I. kötet Eggenberger-féle könyvkereskedés, Budapest, 1893. 173–175. p.

⁵² ALMÁSI ANTAL: Ügyletkötési gondosság. *Jogállam*, 1926. XXV. évf. 511. p.

⁵³ KELEMEN LÁSZLÓ: A szerződésen alapuló kötelem. *Acta Universitatis Szegediensis*, Tomus XVI., Fasc. 1. Szeged, 1941. 51. p.

tak. Ezek tekintetében történt megtevesztés esetében a szolgálati jogviszony megszüntetésére, fegyelmi felelősségre vonásra kerülhetett sor vagy az érvénytelenség szabályait lehetett alkalmazni.⁵⁴

Törvényi szabályozás hiányában a szolgálati bizonyítványtól függetlenül is felvilágosítási jog illette meg a volt munkaadót a munkavállalóról.⁵⁵

A szolgálati viszony egy alárendeltségi helyzetet hozott létre,⁵⁶ állandó jellemű függőségi kapcsolatot.⁵⁷ E közvetlen személyes viszonyban kivételesen meg egyezés alapján helyettest is állíthatott a munkavállaló. A munkaadó alkalmazottjától teljes szolgálati hűséget követelhetett. A szolgálati szerződés lényeges elemét képezte a becsületesség és hűség, amellyel az alkalmazott főnökének gazdasági érdekeit tőle telhetőleg előmozdítani, valamint a munkaadó félrevezetésétől tartózkodni volt köteles. A felek közötti kölcsönös bizalom jogelvként nyert elismerést. A tiszteletteljes, illendő magaviselet tanúsítását, a munkaadó utasításainak követését törvény szabályozta.⁵⁸ Megerősítésre talált az a bírói gyakorlat által kidolgozott elv, hogy a szolgálati viszonyban a bánásmód nem sértheti az alkalmazott becsületét, önértetét és erkölcsi érzületét.⁵⁹ A gyakorlatban ennek megállapításához a felek érdekeinek mérlegelésére volt szükség.⁶⁰

Mindezek mellett az alkalmazott kötelezettségeinek teljesítésére hatóságilag kényszeríthető volt. Az 1946: XIX. törvénycikk helyezte hatályon kívül a mun-

⁵⁴ NAGY LÁSZLÓ: *Munkajog*. I. kötet Hernádi Árpád Adó-, illeték- és közigazgatási szakíró kiadó, Budapest, 1949. 536. p. A cseléd felmondás nélkül rögtön elbocsátható volt, ha a gazda félrevezetésével hamis elbocsátó bizonyítvánnyal vagy hamis cselédkönyvvel állt szolgálatba. 1907: XLV. t. cz. 45. § j, Fegyelmi büntetéssel büntetendő szolgálati vétségnek számított a szolgálatba való felvételnél oly körülmények eltitkolása, mely a felvételnek akadályul szolgált volna 1914: XVII. t. cz. 33. § 1.;

⁵⁵ SCHWARTZ TIBOR: Az alkalmazottak szolgálati jogviszonyairól szóló anyagi jogszabályok tana, különös tekintettel a bírói gyakorlatra. Ötödik kiadás. Franklin- Társulat, Budapest, 1933. 39–40. p.

⁵⁶ BÖSZÖRMÉNYI ANDRÁS: *Munkaadó és alkalmazott. A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek*. Adonyi Béla nyomda, Nagyvárad, 1942. 3. p.

⁵⁷ MÉSZÖLY IMRE, SCHÖNFELD MIKLÓS: *Munkaadó és alkalmazott*. Egyesült kö-, könyvnyomda könyv-és Lapkiadó Rt. kiadása, Budapest, 1935. 9., 11. p.

⁵⁸ A századforduló előtti törvényekben kifejezett szabályokat találhatunk erről a céhrendszerbeli kapcsolat továbbéléseként, e követelményeket a bírói gyakorlat továbbfejlesztette, pl. 1840: XVI. t. cz. 25. §; 1840: XVII. t. cz. 7. §; 1907: XLV. t. cz. 18. §; 1914: XVII. t. cz. 12. §.

⁵⁹ FÜLEI-SZÁNTÓ ENDRE: *A magánalkalmazotti jogviszony*. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest, 1943. 9. p.

⁶⁰ Pl. vitatható problémaként merült fel, hogy a nagyüzemekben szokásos távozás előtti személyvizsgálat és motozás megengedettnek tekinthető-e és a munkaadó jogosult-e megkívánni a munkásoktól, hogy magukat annak alávéssék. Kelemen László szerint ez az eljárás az emberi méltóságra és önértetre mélyen lealázó, női alkalmazottaknál szeméremsértő is. A munkaadó motozási jogát olyan esetekben ismerte el, amikor a kellő ellenőrzés a munka természete folytán másként eredményesen nem volna eszközölhető és a munkaadónak a lopások megelőzéséhez fűződő érdeke arányban áll a motozás okozta személyi hátrányokkal, így pl.: arany- és gyémántbányákban, ékszerkészítő és arany- és gyémántműhelyekben, a pénzverdekben. Vö. KELEMEN LÁSZLÓ: *A jóhiszeműség és tisztesség a magánjogban*. Ablaka György Könyvnyomdája, Szeged, 1937. 201. p.

kavállalók egyéni szabadságát, jogegyenlőségét és emberi méltóságát sértő egyes jogszabályokat.⁶¹

Az alkalmazott testi épséghez és egészséghez való jogát, valamint a munkaadó kötelezettségét az alkalmazottak erkölcsének megvédésére törvényben szabályozták.⁶² Az immateriális javak megóvását tevőleges magatartással a munkaadó nem volt köteles elősegíteni.

A szolgálati viszonyban a mellékfoglalkozás kifejtésének megszorítása és a versenytilalmi megállapodás a munkavállaló érvényesülésének korlátozását, az iparszabadság elvének megvalósulását jelentették. A munkavállaló csak olyan mellékfoglalkozást vállalhatott el, amely munkaviszonyának teljesítésében nem gátolta és az alapmunkaviszonyával nem minősült összeférhetetlennek. A munkaadó a szolgálaton kívüli magatartást is befolyásolhatta. A magánéletbe való beavatkozás a szolgálati érdekek megvédése céljából elfogadott volt.⁶³ A vasúti szolgálati jogviszonyban az alkalmazottnak a saját mindennemű, valamint a háztartásában felügyelete alatt álló személyek kereskedelmi vagy iparüzlet folytatására vonatkozó mellékfoglalkozását, a családtagjai által folytatandó ilyen üzletek elvállalását a felsőbbségnek annak vállalásakor azonnal be kellett jelentenie tekintet nélkül arra, hogy járt-e azzal díjazás vagy sem. Az alkalmazottra ruházandó különféle tisztségek elvállalását is (mint pl. gyámság, gondnokság, községi, hitfelekezeti, képviselőtestületi tagság stb.) a felsőbbségnek jelezni kellett.⁶⁴

A versenytilalmi megállapodások megkötését szabályozó elvek a munkaadók visszaéléseik ellen védtek az alkalmazottakat. Az iparszabadság elvébe ütköztek azok a versenytilalmi megállapodások, amelyek az ipari alkalmazott megélhetését lehetetlenné tették vagy azt méltánytalanul és jelentékenyen megnehezítették.⁶⁵

⁶¹ 1946: XIX. 1. § (1)–(2) bek. Hatályukat veszítették azok a jogszabályok, amelyek szerint az egyes munkavállalókat magánjogi szerződésen alapuló szolgálati viszony megkezdésére, folytatására és magánjogi szerződésben vállalt munka teljesítésére hatósági intézkedéssel közvetlenül kényszeríteni lehetett, valamint azok, amelyek szerint magánjogi szerződésen alapuló szolgálati viszony megkezdésének vagy folytatásának megtagadása, magánjogi szerződésben vállalt munka nem teljesítése vagy nem kellő teljesítése miatt egyes munkavállalók ellen bünvádi eljárásnak volt helye.

⁶² Pl. 1876: XIII. t. cz. 30. §, 1893: XXVIII. tc. 1. §, 1928: V. tc. 9. §.

⁶³ „Nem vonható kétségbe a munkaadónak az a joga, hogy alkalmazottjainak alkalomadtán megtiltsa minden olyan tevékenységet, amely az ő saját létének alapjai megdöntésére irányul, vagy legalább azokat veszélyezteti, még ha az ily tevékenységet az alkalmaztatáskor ki nem zárta is.” Grecsák Károly, Sándor Aladár (szerk.): *Új Döntvénytár* XV. kötet Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest. 1914. 293. p.

⁶⁴ Miniszteri Indokolás az 1914: XVII. t. cz. A vasúti szolgálati rendtartásról. 167. p.

⁶⁵ LÁNYI MÁRTON: *Magánjogi Felsőbíróági határozatok*. II. kötet Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Budapest, 1911. 344. p. A megállapodás részletes szabályozása rendeleti úton történt. Pl. FOLTÉNYI RÓBERT, HALLÓSY ISTVÁN: *A magánalkalmazottak szolgálati viszonya és a munkaügyi bíráskodás*, Budapest, 1919. 38. p.

A felügyeleti jog gyakorlásáról törvény nem rendelkezett. A munkások számontartásának és ellenőrzésének egyik eszköze volt a nyilvántartás vezetése. Az első ipartörvény bevezette a munkások gyári nyilvántartását. A gyáros köteles volt összes munkásairól rendes jegyzéket vezetni, abba minden munkás nevét, korát, születése helyét, foglalkozását és bérét beiktatni. A jegyzéket az iparhatóság ellenőrizhette (67. §). Ezt a kötelezettséget a második ipartörvény változatlanul fenntartotta.

A 1914: XVII. t.-cz. a vasúti szolgálati rendtartásról keretjelleggel szabályozta a személyzeti nyilvántartást. A vasutak kötelesek voltak a szolgálatukban álló személyzetről pontos nyilvántartást vezetni, amely a felügyeleti hatóság ellenőrzése alatt állt. A személyzet nyilvántartására, a szolgálati táblázatok és rangsorok vezetésére vonatkozó rendelkezéseket az egyes vasutak szolgálati szabályzata állapította meg. A törvény értelmében a szolgálati főnökségeknek az alájuk tartozó alkalmazottakat magában foglaló rangsorok egy hiteles példányát évente egyszer meg kellett küldeni; az ezekbe való betekintést az alkalmazottaknak lehetővé kellett tenni (3. §). Amennyiben a vasút alkalmazottairól minősítési táblázatokat vezetett, minden alkalmazottnak joga volt, évenként egyszer saját minősítéséről tudomást szerezni. „Megnyugvásra szolgálhat ez a vasúti személyzetnek a tekintetében, hogy titkos minősítés előmenetelében senkit meg nem akaszthat.”⁶⁶

Különösen a második világháború után került előtérbe a kölcsönös méltanyosság, bizalom, hűség, jóhiszeműség, tisztesség, munkaerkölcs, munkafegyelem hangsúlyozása.⁶⁷ 1946-tól az államosítások révén a munkajogviszony jellege megváltozott.⁶⁸ Kollektív szerződésekben állapították meg a munkafeltételeket. A termelés növelésének célja meghatározta a szabályozás jellegét. A munkafegyelem megszilárdítása és a helyes munkaszervezet bevezetése befolyásolták a munkavállalók kötelezettségeit. Az 1949. évi Alkotmány hatályba lépésével megváltoztak a munkára vonatkozó jogszabályi rendezés alapjául szolgáló alapelvek. Az állami vállalatok alkalmazottainak munkaviszonyában szigorú munkafegyelmet követeltek meg.⁶⁹ Abban az esetben, ha a munkaviszony fenntartásának előfeltételét jelentették a munkavállaló erkölcsi épsége, politikai megbízhatósága, fegyelmi eljárás tárgyát képezte a munkavállalónak a mun-

⁶⁶ Miniszteri Indokolás, 156. p.

⁶⁷ WELTNER ANDOR: *Munkajog*. Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása, Budapest, (é. n.) 50. p. „Minden szerződés alapja és a szerződő felek közötti összekötő kapocs a kölcsönös méltanyosság, bizalom, hűség, jóhiszeműség és tisztesség. Különösen vonatkozik ez a most kialakuló helyzet folytán a szolgálati viszonyra, amelyben egyre nagyobb mértékben a népi demokrácia társadalmi szerve, az állam veszi át a munkáltató szerepét, aminek következtében a fenti elvek mellett igen nagy jelentősége van a munkaerkölcs, a munkafegyelem és a termelés mennyiségi és minőségi fokozása követelményeinek.”

⁶⁸ FARKAS JÓZSEF: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és államigazgatási könyv- és folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 44., 26., 51., 69., 87. p.

⁶⁹ NAGY DEZSŐ: A munkajog alapelvei. *Jogtudományi Közlöny*, 1948. április 7–8. szám III. évf. 80. p.

kaviszonyától függetlenül elkövetett cselekményei, melyek őt a betöltött állásra alkalmatlanná tették.

A munkás erkölcsi érdekeit „védték” azok a rendelkezések, amelyek a munkaadó részéről történt jogsértés vagy annak veszélye esetére a sérelmet szenvedő felet kilépésre jogosították.⁷⁰ A törvényben meghatározott felmondási okok tág értelmezésre adtak lehetőséget. Az alkalmazott bárminemű alkalmatlansága esetén a munkaadó hátrányos következmények nélkül elállhatott vagy rögtöni hatállyal felbonthatta a jogviszonyt.

Az alkalmazás megszűntekor a jövőbeni munkaadó tájékoztatását célozták a szolgálati és az elbocsátási bizonyítvány.

Az 1840:XVI. t. cz. a kereskedőkről rendelkezett elsőként a szolgálati igaz bizonyítványról, amelyet a kereskedési segéd a szolgálat elhagyásakor kérhetett a kereskedőtől (28. §). Az 1840:XVII. t. cz. a gyárok jogviszonyairól kiterjesztette ezt a jogosultságot a gyártókra és segédszemélyzetükre (7. §). A második ipartörvény értelmében az iparos, a gyáros a segéd, illetve a munkás kérésére a fennállott szerződési viszony megszűntéről és a segéd, a munkás magaviseletéről az igazságnak megfelelő külön bizonyítványt volt köteles adni (104. §). Ennek kiadását iparhatósági ítélettel ki lehetett kényszeríteni. A bizonyítvány tartalmára nézve az iparos nem volt korlátozható, ha az az igazságnak megfelelt arra a közigazgatási hatóság befolyást nem gyakorolhatott. Ha a segéd nézete szerint a bizonyítványban foglalt adatok és az erkölcsi minősítés az igazságnak nem feleltek meg a segédnek joga volt hatósági vizsgálatot kérni.⁷¹

A 1907:XLV. t. cz. a cselédkönyv addigi minősítési okmány funkcióját megszüntette (52. §). „A törvényhozásnak nem lehet azt az álláspontot elfoglalnia, hogy a cselédek egyoldalú minősítését kötelezően elrendelje olyan okmány keretében, a mely nélkül a cseléd szolgálatot nem vállalhat.” A cseléd szolgálati minősége felől tájékoztatást a cseléd kérésére kiállított magánbizonyítvány adhatott. A minősítő magánbizonyítvány adatai ellen a hatóságnál nem kereshetett a cseléd orvoslást: „a minősítés felülbírlását a hatóságra bízni (...) lehetetlen. Elvégre a gazda subjectív felfogásának helyességét megítélni nem lehet hatósági feladat, de ha az lenne, akkor sincs módjában a hatóságnak igaz ítéletet mondania, hiszen száz tanú kihallgatása után sem áll előtte világosan a cseléd egy évi működésének minden mozzanata.”⁷²

A szolgálati bizonyítvány tartalmát a bírói gyakorlat alapján kikristályosított elvek befolyásolták. A munkaadó az alkalmazott magaviseletére és szolgálati képességére vonatkozólag hátrányos következtetés levonására alapul szolgáló kinyilatkoztatást nem vehetett fel a szolgálati bizonyítványba. A szolgálati magaviseletet dicsérő adatoknak a bizonyítványból hiányzása kártérítő követe-

⁷⁰ Pl. 1875: XXXVII. t. cz. 58. §, 1872: VIII. t. cz. 63. §, 1884: XVII. t. cz. 95. §, 1876: XIII. t. cz. 52. § II. b, 1899: XLV. t. cz. 23. §, 1907: XLV. t. cz. 46. § d.

⁷¹ BALLAGI, 207. p.

⁷² Miniszteri Indokolás, 470. p.

lés érvényesítésének alapjául nem szolgálhatott.⁷³ A szolgálati bizonyítvány tartalma az alkalmazott újabb elhelyezkedését alapos ok nélkül nem zárhatta ki, nem nehezíthette meg. A munkaadó a szolgálati bizonyítványban nem volt köteles a valósággal ellenkező tényeket bizonyítani abból a célból, hogy az alkalmazott újabb elhelyezkedését megkönnyítse.⁷⁴

Az 1872: VIII. t. cz. az ipartörvény az iparos és a gyáros kötelezettségévé tette a munkából kilépő segédnek és gyári munkásnak bizonyítvány kiadását a közöttük fennállott szerződési viszony megszűntéről. Az iparos, a gyáros nem fogadhattak fel olyan segédet, munkást, aki az előző munkaadóval kötött szerződés törvényes megszűnését nem igazolta (58. § és 66. §).

A második ipartörvény szerint „oly végből, hogy a törvényes alapon a szerződési viszonyból kilépni és más iparoshoz, gyároshoz szerződtetni akaró segéd, gyári munkás ezt akadálytalanul tehesse, az iparos, gyáros a segéd, a gyári munkás kívánatára elbocsátási bizonyítványt köteles adni, melyben megjegyzendő, hogy a segéd, a gyári munkás rendes munkakönyvvvel bír” (108. § és 111. §). Hasonló rendelkezést tartalmazott az első cseléd törvény is, azzal a különbséggel, hogy abban a cseléd minősítésére is sor került (79. §). A bizonyítványt a gazda átvette és őrizte; ha a felmondás után 48 óra alatt törvényes ok nélkül nem adta ki, azt a hatóság teljesítette és a gazdát bírsággal sújthatta.⁷⁵ A cseléd, aki hamis bizonyítvánnyal szegődött el, a gazdának ez által okozott kárt megtéríteni tartozott és fenyegető eljárás alá volt vonható (81. §).

Az 1907. évi cseléd törvény az elbocsátási bizonyítvány meglévő szabályait pontosította. Az a cseléd kérésére minősítő bizonyítványul is szolgálhatott. A jogos felmondás eseteiben (42. § és 43. §), valamint ha az éves cseléd szolgálati idejéből már csak két hónap volt hátra (40. §) kellett kiadni azt a cseléd kívánatára. Ha a gazda nem szolgáltatta ki, az elsőfokú hatóság megfelelő határozattal pótolta az elbocsátó bizonyítványt. Kihágást követett el, aki elbocsátó bizonyítványt zálogba vett vagy arra hitelezett (58. §).

A személyiség szabad érvényesítése -a megfelelő munkafeltételekért folytatott küzdelemben- a védelmi intézkedések meghozatalában jelentkezett. A törvényhozás minimum garanciákkal védte az alkalmazottat a munkaadó gazdasági hatalmával szemben. A magánjogtudományban kidolgozott „szabad érvényesülés joga”, „kizárólagossági törekvés” a munkaadó és a munkás jogviszonyában nem jöhetett szóba. A személyiségi javak törvényes védelme elszórtan valósult

⁷³ K. 3014/1922, K. 3593/1924; in: Kéler/Straub/Schwicker 85.

⁷⁴ C. II. 4342/1933, C. II. 3209/1938. Vö. VINCENTI GUSZTÁV: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1942. 195. p.

⁷⁵ A bizonyítás szabályai a munkásra hárultak. „Ha a munkás a munkaadó ellen okmányai visszatartása miatt kártérítési keresetet indít az alapon, hogy az okmányok hiánya miatt helyet nem kaphatott, tartozik bebizonyítani, hogy helyet valóban keresett s csakis a fönti ok miatt nem nyerhetett alkalmazást.” Vö. *Felsőbíróságaink elvi határozatai 1870–1896* A Királyi Curia és a Királyi Ítélőtáblák döntéseinek rendszeres gyűjteménye Márkus Dezső I. kötet Grill Károly Könyvkereskedése Budapest 1896.

meg. Ezek közül is – a mai munkavédelem körében szabályozott – az élet, az egészség, a testi épség megóvásáért szálltak síkra a munkások. A törvényhozó beavatkozása a felek magánautonómiájába különböző módon valósult meg. Az kiterjedt a szervezkedés tiltására a politikai szabadságjogok gyakorlásának elfojtására. A munkaadói felelősség szabályozásának hiánya és a jogviszony megszüntetésének tág lehetősége kihatottak az erkölcsi javak figyelmen kívül hagyására.

A felek között az információk átadását a magánjog általános elvei és a szerződés jog alakították. A törvények az adatok igaz, valóságnak megfelelő voltát emelték ki és a hamis adatok közlését, a félrevezető magatartást szankcionálták. Az alkalmazás feltételeiről, a jelentkező tulajdonságairól elsősorban a munkakönyv segítségével győződhetett meg a munkaadó. Abban az esetben, ha munkakönyvre nem volt szükség az információt más forrásból szerezte meg a munkaadó. A munkakönyv tartalmi és formai elemeiről a jogszabályok eltérően rendelkeztek az alkalmazottak különböző kategóriáira nézve. A jogorvoslat vagy kifogásolás jogát szűk körben biztosították.

A munkaadó jogait és kötelezettségeit a törvényeken kívül egyéb jogforrások részletezték, melyekre a munkás kevés befolyással bírt. A személyiség védelme a bírói gyakorlatban kidolgozott elvek mentén jelentkezett.

II. Az első Munka Törvénykönyve hatályba lépését követő szakasz

A Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelete a Munka Törvénykönyvéről a dolgozó személyiségének védelméről nem rendelkezett. A „legfőbb érték az ember” elvét a Munka Törvénykönyve a jóléti szolgáltatásokra, a munkavédelemre, a nők és fiatalok védelmére és a társadalombiztosításra vonatkozó rendelkezésekkel valósította meg.⁷⁶ A dolgozó személyhez fűződő jogait a Polgári Törvénykönyv hatályba lépése után sem érvényesíthette maradéktalanul. Az emberi méltóság, egyéniség és személyi szabadság védelemre méltó értékek garanciáit az objektív jogvédelmi eszközökre korlátozta. A személyhez fűződő jogok megsértése esetén megállapítandó nem vagyoni kártérítést a Legfelsőbb Bíróság III. számú elvi döntésben elvetette.⁷⁷

⁷⁶ NAGY LÁSZLÓ: A Munka Törvénykönyve. *Jogtudományi Közlöny*, 1951. május 5. szám VI. új évfolyam, 260. p.

⁷⁷ *A Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyve* Az 1959. évi I. törvény és a Törvényjavaslatának Miniszteri Indokolása. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960, 70. p. KERTÉSZ ISTVÁN: Vagyoni kárpótlás nem vagyoni hátrányért. *Jogtudományi Közlöny*, 3–4. szám XIII. új évfolyam, 1958. március–április, 90. p.

Az állami vállalat igazgatójának széles mérlegelési jogköre volt a dolgozó kiválasztásával és nevelésével összefüggő kérdésekben.⁷⁸ Döntését a létszámtervek figyelembe vételével a népgazdaság igényeinek megfelelően hozhatta meg. Kiterjesztették a munkakötelezettséget, amely meghatározta a munkaerő felvételét.

A munkaszerződés megkötésekor a dolgozói jog- és cselekvőképesség, a dolgozó nők és fiatalok foglalkoztatási tilalma, a közérdekű korlátozások és a foglalkozástól eltiltás vagy büntető ítélet figyelmen kívül hagyása a szerződés érvénytelenségét eredményezték.⁷⁹ Jogsabályok és az állami irányítás egyéb eszközei rendelkeztek a dolgozók alkalmazásának feltételeiről. Ezek a munkaügyi politikát meghatározó társadalmi érdekek előmozdítását is szorgalmazták.⁸⁰ A munkaviszony létesítésekor a felek jogait és kötelezettségeit a munkához való jog megvalósításának garanciái határozták meg. A munkához való jog mint személyiségi jog biztosította, hogy a dolgozó alkalmasságának és képességeinek megfelelően vehessen részt a társadalom munkájában.⁸¹ Ez tette lehetővé, hogy a munkajogviszony a dolgozó oldalán „személyiségi” jogviszonnyá emelkedett. A dolgozónak alanyi joga volt, hogy senki se akadályozza jogellenesen a munkához való jogának rendeltetésszerű megvalósításában, a munkaviszony létesítésében és munkajogviszonya fenntartásában.

A munkakötelezettség teljesítésében fontos szerepet kapott a hatvanas évektől kezdve a dolgozó képességeinek megfelelő munkavégzés. A „megfeleelő embert a megfelelő helyre” programszintű követelménnyé vált.⁸² A képességeknek megfelelő munkakörhöz való jog megvalósulása a termelékenység fokozásának eszköze volt. Az „emberi tényező” is ehhez mérten vették figyelembe. A munkaalkalmasság az egészség, a képességek-készségek és a személyiség alkalmasságát jelentette. Az egészségi állapot felméréséről a munkavédelem területén kibocsátott szabályokkal gondoskodtak. Az előzetes orvosi vizsgálatnak fontos szerepet tulajdonítottak. Az egészségügyi információk kezelését az egészségügyi szerv és az üzemorvos tekintetében rendeletben rögzítették. Az alkalmasság elemeinek megállapítása rendszerint egyéni megítélés (beszélgetés,

⁷⁸ KERTÉSZ ISTVÁN: Munkajogi sajátosságok az állami vállalat igazgatójának mérlegelési jogkörében. *Jogtudományi Közlöny*, 1959. július–augusztus 7–8. szám XIV. új évfolyam, 404. p.

⁷⁹ WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1958. 173. p.

⁸⁰ Pl. a büntetésvégrehajtási utógondozási tevékenység. Az állami vállalatok vezetői nem tagadhatták meg a börtönből szabadult személyek munkába állítását, ha az alkalmazásnak egyébként komoly és alapos akadálya nem volt [55/1961. (XII. 22.) Korm. sz. rendelet], továbbá PALÁSTY ERVIN: Néhány szó a börtönből szabadult személyek munkába állításáról. *Munkaügyi Szemle*, 1962. VI. évf. 1. sz. 30. p.

⁸¹ WELTNER ANDOR: A munkához való jognak mint személyiségi jognak a védelme. *Jogtudományi Közlöny*, 1963 február, 106. p.; továbbá GARANCY MIHÁLYNÉ: A munkához való jog in: Halász József, Kovács István, Szabó Imre (szerk.): *Az állampolgárok alapjogai és kötelességei*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965. 290. p.

⁸² GARANCY GABRIELLA: A szakmai alkalmasság és alkalmatlanság. *Jogtudományi Közlöny*, 1962. november, 590. p.

próbamunka, bizonyítvány, informatív érdeklődés) alapján történt. Részletes és mélyreható tudományos igényű vizsgálatra az átlagosnál súlyosabb felelősséggel járó esetekben volt szükség. Ez volt a helyzet, ha a követelmények és szükségletek meglétének felismerése képességvizsgáló eljárás, vizsgáló eszközök és tesztek révén szakértő segítségével volt lehetséges; ha különös képességet, személyi adottságot igénylő munkára beosztásról volt szó, ahol a dolgozó alkalmatlansága jelentős erkölcsi vagy anyagi kárt okozhatott; az adott munkahelyen nagy volt a munkaerő-vándorlás; sok baleset fordult elő, illetve más munkahelyekhez képest sok volt a selejt vagy csekély volt a teljesítmény.⁸³ A korszerű munkaszervezés eszközeivel a vállalatok a munkaerő-ellátottság függvényében éltek mintegy elenyésző mértékben.⁸⁴ Az alkalmasság követelményeit a vállalati munkarend szabályozhatta. Ezt az igazgató az üzemi bizottsággal egyetértésben állapíthatta meg. A dolgozó munkakörének meghatározása előtt az üzemi bizottság véleményét ki kellett kérni (Mt. V. 26. §).

A vállalati munka szervezetségének emelése érdekében megfogalmazódott a szerződés kötés körüli gondosságon túlmenően (kölsönös tájékoztatási, figyelmeztetési, közlési kötelezettség) az együttműködési kötelezettség fokozása iránti igény.⁸⁵ A jogok gyakorlását és a kötelezettségek teljesítését a szocialista együttműködés és kölcsönös segítség követelménye határozta meg. A dolgozó köteles volt a vállalat kérdéseire, amely alkalmasságára, képességeire, szakképzettségére alkalmazási vagy munkavállalási tilalomra vonatkozott „legjobb tudomása szerint” választ adni, ha ahhoz a vállalatnak jogos érdeke fűződött. A munkaszerződés megkötésekor, ha a dolgozó személyes tulajdonságai, képessége tekintetében a vállalatot tévedésbe ejtette vagy megtévesztette a vállalat felmondással megszüntethette a munkajogviszonyt a dolgozó alkalmatlansága címén vagy fegyelmi elbocsátásnak lehetett helye.

A tervszerű munkaerő-gazdálkodás és az információk átadásának fontos eszköze volt a munkakönyv. A munkakönyv alkalmazását rendeleti úton – a Munka Törvénykönyve hatályba lépése előtt – kiterjesztették.⁸⁶ A törvény en-

⁸³ CSIRSZKA JÁNOS: Az üzemi alkalmasságvizsgálatokról. *Munkaügyi Szemle*, 1963. 5. sz. 24. p.

⁸⁴ BALÁZS JÓZSEF: A vállalati munkaerő-gazdálkodás vizsgálata és szervezete. *Munkaügyi Szemle*, 1963. IX. évf. 3. sz. 88. p.

⁸⁵ WELTNER ANDOR: *A szocialista munkaszerződés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965. 283. p.

⁸⁶ A Magyar Népköztársaság Minisztertanácsának 175/1950. (VI. 22.) M. T. számú rendelete a munkakönyvek kicseréléséről és új mintájú munkakönyv rendszeresítéséről. A rendeletben meghatározott munkavállalók munkakönyveit új mintájú munkakönyvre kellett kicserélni, munkakönyvvel nem rendelkező munkavállalók részére pedig munkakönyvet kellett kiállítani [1. § (1) bek.]. A munkakönyv kiállítása után a munkakönyvbe bejegyzésre jogosult volt a munkabábelépés és munkából kilépés napjának, a munkakörnek, a bérkategóriának bejegyzésére minden munkáltató, az előbbi adatokon felül a munkaviszony megszűnése módjának bejegyzésére minden közületi vállalat, minden egyéb adat bejegyzésére a rendeletben megjelölt hatóság, illetőleg vállalat [3. § (2) bek.]. A munkaviszony fennállása alatt a munkakönyvet a munkáltató őrizte, aki a munkaviszony megszűnésekor azt a munkavállalónak kiadni volt köteles (6. §). A kiállított munkakönyv-

nek eredményéhez képest írta elő a munkakönyv kötelező használatát. A vállalat csak olyan dolgozót alkalmazhatott, akinek volt munkakönyve. A munkakönyv közokirat, amely a dolgozó személyére és munkaviszonyára vonatkozó adatokat tartalmazta [Mt. 131. § (1)–(2) bek.]. A munkakönyvbe csak olyan adatokat lehetett bevezetni, amelyeket a jogszabályok kifejezetten megengedtek. A dolgozó magatartására, erkölcsi magaviseletére, elbocsátásának, áthelyezésének okára vonatkozó adatokat a munkakönyvbe bejegyezni nem volt szabad [Mt. V. 217. § (1) bek.].

Utasítás szabályozta azt, hogy kik azok akik a munkakönyvrendszer szempontjából nem minősültek munkaviszonyban állóknak és ezért munkakönyv nélkül állhattak alkalmazásban.⁸⁷

A munkáltató csak olyan dolgozót alkalmazhatott, aki munkábalépésekor munkakönyvét és a munkavállalói igazolási lapot, amely a tartozásait tüntette fel átadta. Munkakönyv nélküli felvételnak akkor sem lehetett helye, ha az előző munkáltató kilátásba helyezte a munkakönyv közvetlen megküldését. A dolgozó a második állásra vagy mellékfoglalkozásra is munkakönyvvvel volt alkalmazható. A munkakönyvet a munkaviszony tartama alatt általában annál a szervnél vagy vállalatnál kellett megőrizni, amelynek állományába a dolgozó tartozott [1. § (1) és (5) bek.]. A második állás vagy mellékfoglalkozás adatait a munkakönyvet őrző vállalat a másik vállalat írásbeli megkeresésére köteles volt a dolgozó munkakönyvébe bejegyezni.

A munkakönyv iránti kérelem céljára a dolgozó kérdőívet állított ki és írt alá. A kérdőív személyi adatokra vonatkozó részét csak közokirat alapján lehetett kiállítani. A korábbi munkaköröket csak a munkáltatói igazolás (szolgálati bizonyítvány) vagy régi mintájú munkakönyv alapján lehetett a kérdőívbe bevezetni. Ha a dolgozó korábbi munkaköreit igazolni nem tudta, akkor a kérdőív e kérdésekre vonatkozó rovatait üresen kellett hagyni. A középiskolai és azzal egy elbírálás alá eső, valamint ennél magasabb iskolai végzettséget, a szakképzettséget, szakiskolai, szaktanfolyami végzettséget és technikai minimumot csak az arra vonatkozó okirat alapján volt szabad a kérdőívbe bevezetni. A végrehajtóbizottság a kérdőívbe bejegyzett adatok helyességét ellenőrizte, ennek megtörténtét a kérdőíven feltüntette [2. § (2)–(4), (6) és (8) bek.].

Az állami szervek és vállalatok a dolgozók munkakönyveinek megfelelő rovatába kötelezően a következő adatokat jegyezték fel: a munkábalépés és munkából kilépés napja; a munkakör és bérkategória a munkábalépéskor és kilépéskor; a munkakönyv kiállítása után megszerzett iskolai, szakiskolai, szaktanfo-

vekről az MTH nyilvántartást vezetett (8. §). A Magyar Népköztársaság minisztertanácsának 23/1951. (I. 23.) M. T. számú rendelete az új mintájú munkakönyvek rendszerének kiterjesztéséről: A rendelet alapján új mintájú munkakönyvvel kellett ellátni azokat a munkavállalókat is, akik az eddigi szabályok [175/1950. (VI. 22.) M. T. sz. r.] alapján új mintájú munkakönyvet még nem kaptak.

⁸⁷ A Munkaerőtartalékok Hivatala elnökének 3/1952. M. T. H. számú utasítása a munkakönyvek kiállításáról és nyilvántartásáról.

lyami végzettség, technikai minimum vizsga és egyéb szakképzettség; a munkakönyv kiállítása után kapott kitüntetés, a minisztertől kapott dicséret és jutalom, valamint az egyéb, 200 Ft-on felüli munkával kapcsolatos jutalmak. Jutalomnak számítottak azok a bármilyen összegű pénzjuttatások, amelyeket a dolgozó kifejezetten egyéni teljesítménye vagy érdemei alapján kapott. Azokat a juttatásokat, amelyek a dolgozót egyéni körülményei és teljesítményei alapján rendszeresen megillették (pl. prémium), nem lehetett a munkakönyvbe bevezetni [5. § (1) bek.].

A magánmunkáltató a dolgozó munkakönyvébe csak a munkábalépés és a munkából kilépés napját, a munkakört és bérkategóriát a munkábalépéskor és kilépéskor jegyezhetette be. A magánmunkáltató dolgozójának munkakönyvébe az iskolai végzettség és a jutalmak adatait a végrehajtóbizottság vezette be.

A dolgozó munkakönyvébe az aláírásán kívül semmit sem jegyezhetett be és a bejegyzett adatokat nem javíthatta ki. A munkakönyvbe bevezetett adatokat szükség esetén az a személy (szerv) javíthatta ki, aki az adatok bevezetésére volt jogosult [9. § (1)–(2) bek.].

A betelt és a folytatólagos munkakönyvet együtt kellett megőrizni, külön-külön egyik sem volt érvényes [10. § (4) bek.]. A munkáltató nyilvántartást vezetett a dolgozóktól a belépéskor átvett, illetőleg részükre a kilépéskor visszaadott munkakönyvekről [13. § (1) bek.]. Kihágásnak minősült, ha a munkáltató munkakönyv nélkül alkalmazta a dolgozót vagy a munkakönyvekre vonatkozó rendelkezéseket megszegte vagy kijátszotta.⁸⁸

A munkakönyvrendszer fenntartását a munkafegyelem megszilárdításának ideológiája indokolta. A munkakönyvrendszer lényegét jelentette, hogy a dolgozók felvételét és elbocsátását, továbbá a munkaviszonnyal kapcsolatos, a dolgozók jogait érintő minden lényegesebb eseményt, változást be kellett vezetni a munkakönyvbe. A dolgozó munkához való viszonyának hű tükörképe volt a munkakönyv.⁸⁹

A jogirodalomban elfogadott nézetté vált, hogy a szocialista munkaviszonyok nem áruviszonyok, hanem személyiségi–közösségi kapcsolatként jelennek meg.⁹⁰ E viszonyok között előtérbe kerül a dolgozó személyisége. A vállalat és a dolgozó közötti érdekellentét megszűnt. A dolgozó a munkát a vállalattal kölcsönös együttműködésben végezte.⁹¹ A szocialista vállalatot terhelő fokozott

⁸⁸ A Magyar Népköztársaság Minisztertanácsának 28/1952. (IV. 8.) M. T. számú rendelete a munkakönyvekkel kapcsolatos egyes rendelkezések módosításáról 4. §. Munkaerőtartalékok Hivatala: A Munkakönyvkezelők Gyakorlati Útmutatója Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1953.

⁸⁹ Munkaerőtartalékok Hivatala: *A munkafegyelem megszilárdítása és a munkakönyvrendszer*. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1954. 49., 38. p.

⁹⁰ KERTÉSZ ISTVÁN: A szocialista munkajogviszony mint akarati és kötöttségi viszony egysége. *Jogtudományi Közöny*, 1961. november–december XVI. évf. 11–12. szám, 578. p.

⁹¹ WELTNER ANDOR: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962. 161. p.

gondosság követelményének megfelelően köteles volt a munkavégzés feltételeit úgy biztosítani, hogy a dolgozó a normáját maximális mértékben teljesíthesse, túlteljesíthesse. A dolgozónak a munkajogviszonyból fakadó kötelezettségeit a szocialista munkaerkölcsnek megfelelően kellett teljesítenie. Az alanyi jog helyes gyakorlása – a legszorosabban vett magánszférára eső magatartásoktól eltekintve – nemcsak az egyén, hanem a közösség ügye is volt.⁹² A dolgozó nem megfelelő magatartását a társadalmi bíróság szankcionálhatta. Ez a dolgozó tevékenységét a nyilvánosság számára követhetővé tette. Az üzemben belüli emberi kapcsolatok szervezéséért és irányításáért felelős szerveknek és személyeknek joguk volt a dolgozók üzemben kívüli, családi, szociális és egyéb körülményeibe beavatkozni, ha ezek a körülmények üzemben belüli magatartásukat, munkához való viszonyukat károsan befolyásolták.⁹³ A dolgozót fegyelmi felelősség terhelte, ha a magánéletében olyan magatartást tanúsított, amely nem volt méltó ahhoz a munkakörhöz, amelyet a társadalmi munkafolyamatban betöltött, ha megszegte a szocialista munkaerkölcsöt.⁹⁴

A személyzeti munka szerepe megnőtt. A munkaversennyel összefüggésben a vállalatok a dolgozók teljesítményének értékelésére minősítési rendszert alkalmaztak.⁹⁵ Rendeletekkel vagy informális úton írták elő a vállalati nyilvántartások vezetését.⁹⁶ Iránymutatásokkal rendelkeztek azok tartalmáról. A dolgozók csoportjairól külön nyilvántartást vezettek (pl. azokról a dolgozókról, akik korábbi munkahelyükről önkényesen léptek ki vagy korábbi munkahelyükről azonnali hatállyal bocsátottak el).

Az 1050/1957. (V. 31.) számú kormányhatározat a személyzeti munkáról reformokat vezetett be. Célul tűzte a személyzeti munka újraszervezésével az indokolatlan információkérések, a túlzott adatszolgáltatás elkerülését és a személyzeti munka korábbi bürokratizmusának és titokzatosságának megszüntetését. Az államigazgatás egész területén, a gazdasági irányító szerveknél, a legfontosabb vállalatoknál személyzeti és nyilvántartási ügyekkel foglalkozó részlegek felállítását rendelte el. A személyzeti osztályok legfontosabb feladataként az irányító munkakörben dolgozók megbízhatóságának és szakmai rátermettség-

⁹² KATONÁNE DR. SOLTÉSZ MÁRTA: *Személyiség és jog*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972. 381. p.

⁹³ BÁLINT ISTVÁN, MURÁNYI MIHÁLY: A tudományos emberismeret szerepe az üzemi kollektíva szervezésében. *Munkaügyi Szemle*, 1960. március 3. szám IV. évf. 17. p.

⁹⁴ KERTÉSZ ISTVÁN: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 67., 267. p.

⁹⁵ SZABÓ LÁSZLÓ: Minősítési rendszer a munkaverseny értékelésére. *Munkaügyi Szemle*, 1957. I. évf. 12. sz..

⁹⁶ Pl. 161/1951. (VIII. 28.) M. T. sz. rendelet; Az új munkahelyen a nyilvántartásba bejegyezték többek között a dolgozó munkakönyvének sorozat- és sorszámát, a munkábalépés napját, a munkáltató megnevezését, ahonnan a dolgozó önkényesen kilépett, illetve fegyelmi úton bocsátották el, a kilépés módját (önkéntesen kilépő vagy fegyelmi úton elbocsátott), a legutolsó önkényes kilépés vagy fegyelmi úton való elbocsátás napját, a szabadságkorlátozás mely évekre állt fenn, a javító-nevelő munkára ítéltéknél a fizetéscsökkentés arányát és a csökkentés lejártának időpontját.

gének vizsgálatát jelölte meg a „személyek elbírálásának alapja a munka” elve alapján.

Szabályozta a minősítés rendjét, amely alapul szolgált a dolgozók előléptetéséhez, kitüntetéséhez és áthelyezéséhez. A minősítést írásba kellett foglalni és a személyzeti osztályok nyilvántartási adatai között megőrizni. Az érdekelt dolgozóknak biztosítani kellett, hogy megismerjék miként vélekedtek munkájukról. A minősítést meg kellett küldeni azoknak a személyeknek, akikről a minősítés készült. A személyzeti anyagokhoz illetéktelen személyek nem férhettek hozzá, abba betekintést nem nyerhettek.

A személyzeti osztályok a személyzeti nyilvántartásokban csak a legszükségesebb adatokat őrizhették. Feladataik közé tartozott az adatok hitelességéről és megbízhatóságáról gondoskodni.

A törzslap képezte a személyzeti munka alapját. A határozatban fel nem sorolt dolgozókról törzslapot felfektetni nem lehetett, ezekről az összes dolgozókra kötelezően előírt egyszerű nyilvántartást kellett vezetni. A személyzeti nyilvántartás tartalmát kimerítően nem sorolta fel. Példálózó jelleggel emelte ki az életrajzot, jellemzést, az előző munkahelyről a legfontosabb tényekre vonatkozó információt, azzal a megszorítással, hogy „kerülni kell a múltban e téren elkövetett minden túlzást”. Az ilyen anyagokat csak ellenőrzés után lehetett a személyzeti nyilvántartásokban elhelyezni.

A határozat nem biztosított jogorvoslati lehetőséget a dolgozó számára, csak a minősítésnek a dolgozóval történő ismertetését írta elő.⁹⁷ Nem részletezte a betekintési jog gyakorlását és a harmadik személy információ kérésének eseteit.

A munkaviszony megszüntetésekor, megszűnésekor az állami szervek és vállalatok kötelesek voltak dolgozóik munkakönyvében a munkaviszony megszűnésének módját feltüntetni: áthelyezve, önkényesen kilépett, elbocsátva, szerződése lejárt, hozzájárulással kilépett megjelöléssel.

Ettől eltérően a munkaviszony megszűnésének módját a munkakönyvben megjelölni nem lehetett. Az „áthelyezve” megjelölést csak akkor lehetett a munkakönyvbe bevezetni, ha a dolgozót áthelyezték (Mt. 133–138. §), vagy ha a dolgozó a két vállalat kölcsönös megegyezésével került más vállalathoz [30/1951. (I. 31.) M. T. sz. rendelet 38. §]. Az „önkéntesen kilépett” bejegyzést akkor kellett alkalmazni, ha a dolgozó az állami szerv vagy vállalat vezetőjének hozzájárulása nélkül szüntette meg a munkaviszonyt, az „elbocsátva” bejegyzést csak akkor, ha a dolgozót fegyelmi úton azonnali hatállyal bocsátották el vagy a dolgozót a bíróság a közügyektől jogerősen eltiltotta és az a munkaviszony megszűnésével járt. „Szerződése lejárt” bejegyzést jegyeztek a dolgozó munkakönyvébe, ha a meghatározott munka elvégeztével, illetőleg a határozott idő elteltével szűnt meg a munkaviszony. „Hozzájárulással kilépett” bejegyzést

⁹⁷ BALOGH ELEMÉR: A dolgozók minősítésének néhány kérdéséről. *Magyar Jog és Külföldi Jogi Szemle*, 1967. március, XIV. évf. 3. szám, 161. p.

alkalmaztak minden olyan esetben, amikor a munkaviszony nem az említett módoknak megfelelően szűnt meg.

A dolgozó, ha a munkaviszony megszűnési módjának feltüntetését sérelmesnek tartotta, panaszát a Mt.-ben meghatározott módon kellett elintézni. A sérelmes bejegyzést a munkakönyvben a munkáltató a döntés függvényében helyesbíthette [6. § (1)–(9) bek.].

A munkaviszony megszüntetésének módját a magánmunkáltató dolgozójának munkakönyvébe tilos volt bejegyezni [7. § (1)–(2) bek.].

A munkáltatónak a dolgozót munkaviszonya megszűntekor munkakönyvének átvételére szóban vagy írásban fel kellett szólítani és a munkakönyvet részére kiadni. A munkakönyvet semmilyen címen nem lehetett visszatartani [1. § (1) bek.].⁹⁸ A munkáltató a munkakönyvet a kilépés napjától számított hat hónapig köteles volt megőrizni, ha azt a munkavállaló a kilépéskor nem vette át [2. § (1) bek.].

A munkáltató köteles volt megtéríteni a dolgozó átlagkeresetét, ha a dolgozót a munkakönyv jogtalan visszatartása vagy a munkakönyvbe történt helytelen bejegyzés a munkavállalásban akadályozta feltéve, ha kérte a bejegyzés helyesbítését [Mt. 35. § (2) bek.].⁹⁹ A munkaviszony megszűnésével kapcsolatos adatok bejegyzésének és a munkakönyv kiadásának időpontját részletesen szabályozták. Az adatok pontos felvétele lehetővé tette a dolgozó minden megnyilvánulásának ellenőrzését. A törvény a dolgozóról harmadik személy részére adható tájékoztatásról nem rendelkezett. A szolgálati és elbocsátási bizonyítványokhoz hasonló jogintézményt nem szabályozott.

A vizsgált korszakban a tervutasításon alapuló gazdasági berendezkedés céljainak megvalósítása határozta meg az egységes munkajogi szabályozás jellegét. A centralizált vállalatirányítás rendszerében a személyhez fűződő jogok védelme elhalványult. A munkához való jog túlhangsúlyozása következett be. A munkaerő-gazdálkodás szempontjainak rendelték alá az alkalmazás személyi feltételeit. A munkakönyvrendszer kiterjesztésével központosították a dolgozók adatait. Az információk kezelését nem szabályozták. A személyzeti munka titokzatosságának megszüntetése érdekében megjelent jogszabály elvi szintű követelményeket fogalmazott meg. A végrehajtás garanciáit és az egyéni jogvédelmi eszközöket nem rögzítették.

⁹⁸ A Munkaerőtartalékok Hivatala elnökének 2/1952. (VI. 1.) M. T. H. számú utasítása a munkakönyvek kiállításáról és nyilvántartásáról.

⁹⁹ Ha a vállalat a bejegyzés kijavítását megtagadta, a dolgozónak az egyeztető bizottságtól kellett kérnie a kijavítás elrendelését. Ennek elmulasztása esetén a felmerült kárának megtérítését nem követelhetette. MIKOS FERENC, NAGY LÁSZLÓ, WELTNER ANDOR: *A Munka Törvénykönyve és Végrehajtási Szabályai*. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955. 186. p.

*III. A szabályozás jellemzője a második Munka Törvénykönyve
hatálya idején*

Az 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről elősegítette a vállalatok önálló gazdálkodását, szélesítette a dolgozók jogait és érdekeik védelmének hatékonyabbá tételét.¹⁰⁰ Az ember személyiségének védelme és képességei kifejtésének elősegítése a munkajogban előtérbe került.¹⁰¹ Ez fejeződött ki a speciális alapelvekben különösen: a dolgozó munkához való joga, a munkahely szabad megválasztásának joga és a hátrányos megkülönböztetés tilalma révén.

A személyzeti munkával összefüggésben a bírói gyakorlat kidolgozta a dolgozó személyisége megsértésének eseteit, a munka szabadságához való jog érvényesülését akadályozó jogsértések csoportját. Ehhez tartoztak a dolgozó képzettségére, munkájára, emberi magatartására vonatkozó olyan jogsértő adatközlés, tájékoztatás, értékelés, vélemény, minősítés esetei, amelyek alkalmasak a munkaviszony létesítésének, a képzettségnek és a képességeknek megfelelő munkakör elnyerésének az akadályozására.¹⁰² A munka szabadságához való személyiségi jog sérelmét jelentették a jogosulatlan, a szabálytalan és a valótlan tartalmú minősítés és tájékoztatás. A munkaviszonnyal kapcsolatos szabályokat sértő magatartás esetén polgári jogi védelemre is megnyílt a lehetőség, ha a magatartás egyben a személyhez fűződő jogokat is sértette.¹⁰³

Háttérbe szorult az utasításon alapuló munkaerő-gazdálkodás.¹⁰⁴ Az általános és különleges alkalmazási feltételeket jogszabályok rögzítették. A vállalati munka rendjéről a vállalat ügyrendje rendelkezett. Az ún. káderfejlesztési tervek alapján látták el a vállalat irányításával összefüggő személyzeti feladatokat.¹⁰⁵ A dolgozó munkakör ellátására való alkalmasságának vizsgálatához külön részleget létesítettek a vállalatok. A munkafolyamatok zavartalansága érdekében a munkavégzés során a dolgozók műszeres ellenőrzésére is megnyílt a lehetőség.¹⁰⁶ A munkaidő és a létszámadatok ellenőrzésére jelenléti ívet, bé-

¹⁰⁰ A törvény a szakszervezeteknek a dolgozók életkörülményeik szabályozásában széles, államigazgatási szervekkel egyenrangú szerepet biztosított. Nagy László, Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. (a továbbiakban: Kommentár) 135. p. Kiemelkedő ezek közül a kifogásolási jog, amely a szakszervezetet a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedéssel szemben illette meg Mt. 14. § (3) bek.

¹⁰¹ CSANÁDI GYÖRGY: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1972, 34. p.

¹⁰² TÖRŐ KÁROLY: A munka szabadságának védelme a polgári jogban. *Jogtudományi Közlemény*, 1983. június, 365. p.

¹⁰³ Pl. BH/1979/6/204.

¹⁰⁴ POGÁNY GYÖRGY: A munkaerő-gazdálkodás módszereinek fejlődése és kapcsolata a mindenkori munkaerő helyzettel. *Munkaügyi Szemle*, 1969. XIII. évf. 1. sz. 13. p.

¹⁰⁵ HORVÁTH GYÖRGY: *A munkafolyamatokba épített ellenőrzés*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest, 1979. 133. p.

¹⁰⁶ KÁPOLNAI GYÖRGY, PRODÁN MIKLÓS: *A munkahely irányítása és ellátása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1974. 119., 137. p.

lyegzőkártyát használtak.¹⁰⁷ A munkavállaló magatartásbeli kötelezettségei és a személyhez fűződő jogok védelmének terjedelme közötti összefüggést nem dolgozták ki a jogirodalomban. Az információadás, a túrás kötelezettsége, az önveszélyeztetés tilalma és a munkáltató felügyeleti jogának korlátait részletesen nem szabályozták.¹⁰⁸

Az új gazdaságirányítási rendszerben továbbra is központilag rendezték a munkakönyv kezelését.¹⁰⁹ A vállalat -ha jogszabály kivételt nem tett- csak olyan dolgozóval köthetett érvényes munkaszerződést, akinek volt munkakönyve [Mt. 20. § (1). bek.]. Munkakönyvet annak lehetett kiállítani, aki a Munka Törvénykönyve alapján munkaviszony létesítésére is jogosult volt [3. § (1) bek.].¹¹⁰ A munkakönyv kiállítására vonatkozó szabályok megegyeztek a korábbi rendelkezésekkel.

A munkakönyv kezelésének néhány kérdését újraszabályozták, az adatok bejegyzésének szabályait pontosították. Ha a dolgozó munkaviszonya letartóztatás, szabadságvesztés büntetés, javító-nevelő munka vagy 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság miatt szünetelt – ha jogszabály nem rendelte ezt az időt munkaviszonyban töltött időnek – a szünetelés időtartamát a munkakönyvbe be kellett jegyezni (19. §).

A másodállást vagy mellékfoglalkozást folytató dolgozó munkakönyvét az első állást, illetve főfoglalkozást nyújtó munkáltatónál kellett megőrizni. A másodállásként vagy mellékfoglalkozásként betöltött munkaviszony adatait a munkakönyvet őrző vállalat a másik vállalat írásbeli megkeresésére köteles volt a dolgozó munkakönyvébe bejegyezni. Az írásbeli megkeresés másodlatát a másodállást vagy mellékfoglalkozást nyújtó munkáltatónak kellett megőrizni, nyilvántartani és az ellenőrző szervek kívánságára felmutatni¹¹¹ [29. § (1)–(2) bek.].

A vállalat az adatokat csak a tényleges állapotnak, az azt igazoló okiratoknak, határozatoknak megfelelően vezethette be a munkakönyvbe.

A munkakönyv javítására csak abban az esetben kerülhetett sor, ha elírás vagy egyéb körülmény folytán az adatok nem a tényleges helyzetnek feleltek meg, vagy ha az erre feljogosított szerv határozata tette ezt szükségessé [15. § (1) bek.]. A munkakönyvbe bevezetett adatokat szükség esetén az a szerv javíthatta ki (egészíthette ki, módosíthatta, helyesbíthette), amely ezeknek az ada-

¹⁰⁷ SCHÖNWALD PÁL: *A dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulása a munkajog szabályainak tükrében, 1945–1951*. Szakszervezetek Elméleti Kutatóintézete, 1979. 131. p.

¹⁰⁸ ROMÁN LÁSZLÓ: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979. 134–136. p.

¹⁰⁹ NAGY LÁSZLÓ: *A Munka Törvénykönyve. Magyar Jog és Külföldi Jogi Szemle*, 1967. október XIV. évf. 10. szám, 579. p.

¹¹⁰ A munkaügyi miniszter 12/1967. (X. 20.) MÜM számú rendelete a munkakönyvek kiállításáról, kezeléséről, nyilvántartásáról, a munkakönyvbe történő bejegyzésekről;

¹¹¹ A Munkaügyi Miniszter 1/1976 (I. 31.) rendelete 7. § értelmében a másodállást, a mellékfoglalkozást és a munkavégzésre irányuló – engedélyezés alá eső – egyéb jogviszonyt mind a foglalkoztató, mind az engedélyező szervnél nyilván kellett tartani. A foglalkoztatások hasznosságát és jogszerűségét a foglalkoztató és az engedélyező ellenőrizte.

toknak a bejegyzésére jogosult volt. A munkakönyvbe bejegyzett adatok javításakor a lap alján minden esetben hivatkozni kellett a javítás alapját képező okirat számára, annak kibocsátójára (18. §). A magánmunkáltató bejegyzési jogára a korábbi rendelkezések vonatkoztak (25. § és 26. §).

A személyzeti munka szabályozásában – az 1968. évi minisztertanácsi határozatot követően – nagy jelentőséggel bírt a 1019/1974. (V. 2.) számú minisztertanácsi határozat az állami személyzeti munkáról.

Részletesen szabályozták a minősítési rendszert. A miniszterek és az országos hatáskörű szervek vezetői határozhatták meg azokat a vezetői és érdemi ügyintézői munkaköröket, amelyekben a minősítés kötelező volt. A beosztottak minősítése a vezető feladata volt. A vezetőket a felettes vezető minősítette. A minősítés célja, hogy a vezető értékelje a minősített munkáját, politikai és emberi magatartását, és elősegítse a minősített fejlődését. Minden lényeges személyi kérdés elbírálásánál a minősítést kellett alapul venni. Alapminősítést egyszer, négyévenként kiegészítő minősítést kellett készíteni. A minősítés elkészítése során meg kellett szerezni a társadalmi szervek, a személyzeti és az oktatási főosztály, valamint a közvetlen munkatársak és beosztottak véleményét.

A minősítésben elsősorban értékelni kellett: a dolgozónak alkotmányos államrendszerhez való hűségét, társadalmi tevékenységét, politikai felkészültségét, továbbképzésben való részvételét; szakmai tudását, munkaterületének ismeretét, az általa végzett munka színvonalát, munkateljesítményét; köteleességtudatát, szorgalmát, munkatársaival és az ügyfelekkel szembeni, valamint a munkahelyen kívüli magatartását; kezdeményező készségét, önállóságát, felelősségvállalását; azt, hogy a dolgozó a munkakörében megfelelt, vagy a jelenleginél magasabb beosztásra is alkalmas, vagy munkakörében nem felelt meg.

A minősítés során az emberek megítélésének alapja a végzett munkájuk és magatartásuk volt. A minősítésben csak kellően megalapozott ténymegállapítások és értéktételek szerepelhettek, általánosításoktól mentesen és megfelelően megindokolva. Útmutatást kellett adni a hibák kijavításának módjára és a minősített további fejlődésének megkívánt irányára. A minősítés az arra illetékes vezetőnek a joga és kötelessége volt, az nem képezhette egyezkedés tárgyát.

A határozat felsorolta a dolgozó jogait. A minősítésre jogosult vezetőnek a személyzeti vezető jelenlétében kellett közölnie a dolgozóval a minősítést, előzőleg megfelelő időt biztosítva annak tanulmányozására valamint arra, hogy a minősítéskor észrevételeit megtehesse. A minősített a személyzeti nyilvántartásba kerülő minősítésre észrevételeit rávezethette.

A személyzeti nyilvántartásban csak olyan minősítéseket lehetett tartani, amelyeket a dolgozóval ismertettek és ezt a dolgozó a minősítésen aláírásával igazolta.

A dolgozó a minősítést megtekinthette. A minősítést a személyzeti nyilvántartásból illetéktelennek nem lehetett kiadni.

Előírta a határozat a törzslap¹¹² és a nyilvántartás vezetését. Azokról a dolgozókról, akikről minősítést nem kellett készíteni, az összes dolgozóra kötelezően előírt nyilvántartólapot kellett vezetni. Miniszter szabályozhatta a minősítésre nem kötelezett dolgozókról törzslap vezetését.

A törzslap adatainak valóságát okmányokkal kellett igazolni és az adatokban bekövetkezett változásokat 8 napon belül a törzslapra bejegyezni.

A személyzeti nyilvántartás tartalmáról is rendelkezett a határozat: törzslap; önéletrajz; minősítés; kitüntetésre, jutalmazásra és pénzjutalommal járó dícséretre vonatkozó iratok; a munkaviszonyra (alkalmazás, beosztás, munkabér stb.) és a képesítésre vonatkozó iratok, illetve azok adatai; hatályos fegyelmi határozatok; erkölcsi bizonyítvány és más bizonyítvány, ha jogszabály előírta; eskü-okmány; fénykép és a korábbi munkahely által megküldött anyagok.

A személyzeti nyilvántartás iratait csak arra jogosult személyek tekinthették meg. A betekintésre jogosult személyek körét a szerv vezetője határozta meg.

Szabályozták az adatok átadását harmadik személy részére. A dolgozókról információt, jellemzést, javaslatot csak a személyzeti nyilvántartás iratai, a legutóbbi minősítés alapján lehetett adni. Hivatalos célra, indokolt írásbeli kérelem ellenében a nyilvántartás iratait más szervnek meg kellett küldeni vagy betekintésre át kellett adni. A munkáltató köteles volt kérni, a korábbi munkáltató köteles volt az új munkáltató rendelkezésére bocsátani a dolgozó teljes személyzeti anyagát. A munkakönyvön kívül ez további lehetőséget nyújtott a dolgozó életpályájának megismerésére.

A Munka Törvénykönyve is rendelkezett az adatok továbbadásáról. A dolgozó nem közölhetett illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a vállalatra vagy más személyre hátrányos következményekkel járhatott [Mt. 34. § (2) bek.]. Az üzemi titok körén kívüli közlési tilalommal kapcsolatban a tilalom alá tartozó adatok körét és az illetéktelen személy fogalmát jogszabály nem határozta meg. Nem sorolta fel a törvény azt sem, hogy milyen személyi kört terhel a közlési tilalom. A végrehajtási rendelet szerint az a felügyeleti és az ellenőrzésre jogosult szervek jogkörét nem érintette [Mt. V. 38. § (3) bek.]. Azok to-

¹¹² Melléklet az 1019/1974. (V. 2.) Mt. h. számú határozathoz. – A törzslap a következőket tartalmazta: név, születési hely és idő, jelenlegi lakása, személyi igazolvány száma, erkölcsi bizonyítvány száma és kelte, foglalkozása, beosztása, eredeti foglalkozása, családi állapota, házastárs neve, születési helye, és ideje, munkahelye, gyermekei neve és születési éve, anyja neve, foglalkozása, apja neve, foglalkozása, szülők vagyoni állapota a felszabadulás előtt és jelenleg, saját vagyoni állapota a felszabadulás előtt és jelenleg, iskolai végzettsége, szakképzettsége, tudományos fokozata, nyelvismerete, katonai szolgálatot munkaszolgálatot, kiegészítő szolgálatot mikor és hol teljesített, legmagasabb rendfokozata, polgári és katonai kitüntetései és adományozásuk ideje, melyik pártnak vagy tömegszervezetnek volt tagja, jelenlegi párttagságának kelte, jelenleg milyen tömegszervezetnek tagja és mióta, milyen tisztségekre választották meg, öthónapos vagy annál magasabb szintű párt- és tömegszervezeti iskolai végzettsége, volt-e saját maga vagy közös háztartásban élő családtagjai közül valaki büntetve, hatályos fegyelmi büntetése, hol milyen minőségben mettől meddig dolgozott és egyéb.

vábbi feltétel nélkül megismerhették az adatokat. A dolgozókon kívül a tilalom vélelmezhetően kiterjedt a munkaügyi döntőbizottságok tagjaira is.¹¹³

A hátrányos következmény anyagi és az erkölcsi kihatású következményt is jelentett, konkrét meghatározásával a jogszabály azonban adós maradt.

Az állami személyzeti nyilvántartás korszerűsítésekor a törzslap helyett egységesen személyi adatlapot vezettek be.¹¹⁴ A személyi adatlapot ugyanazokról a dolgozókról kellett vezetni, akiről a korábbi törzslapot vezették. A minősítésre kötelezett dolgozókról a határozat mellékletében megállapított tartalmú személyi adatlapot és nyilvántartást kellett vezetni.

Tartalmi csoportosításban (személyi adatok, foglalkoztatási adatok, képzésre, továbbképzésre vonatkozó adatok, párt- és társadalmi tevékenységre vonatkozó adatok, katonai adatok, családi helyzet adatai) némileg kibővítve ugyanazokat az adatokat tartalmazta a személyi adatlap, amelyeket az előző határozat a törzslap esetében felsorolt. Fel kellett tüntetni az előzőeken túlmenően a dolgozó főhivatásából származó évi jövedelmét, ingatlanulajdonát (ház, szövetkezeti lakás, öröklakás, telek, üdülő) másodállását, mellékfoglalkozását és ebből származó jövedelmét. A felsorolásból látszik, hogy nemcsak a dolgozó, hanem a hozzátartozók életkörülményeiről is informálódhatott a vállalat.

Az újabb módosítás¹¹⁵ a személyzeti munka követelményeit kiegészítette a munka értékelésével. Ennek célja a dolgozók alkotóképessége kibontakoztatásának támogatása és az anyagi, erkölcsi elismerés és a teljesítmények összhangjának megteremtése volt. A vezetők és egyes dolgozók munkáját folyamatosan értékelni és meghatározott időközönként minősíteni kellett abból a célból, hogy segítse a vezetők és a dolgozók szakmai fejlődését, feladataik eredményesebb ellátását; tárgyilagos képet adjon munkájukról, emberi, politikai és szakmai értékükről. Az anyagi és erkölcsi elismerésnek, az előmenetelnek összhangban kellett lennie a minősítésben foglalt vagy az értékelés során kifejtett megállapításokkal. A munka folyamatos értékelése és a minősítés során a megítélés alapja vezető esetében az általa irányított szervezet (egység) eredményessége volt. A minősítést általában öt évenként, az értékelést évente szóban kellett elvégezni. A minősítésre a munkáltatói jogkört gyakorló vezető, illetve testület volt jogosult. A minősítés, az értékelés és a személyzeti nyilvántartás a dolgozó munkahelyén kívüli magatartásáról is tartalmazhatott adatokat.

A személyzeti munkában változást idézett elő a számítógép megjelenése. A munkaügyi feladatok megoldásához a hetvenes évektől kezdve a vállalatok bevezették az elektronikus adatfeldolgozást.¹¹⁶ A 1019. számú határozat a gépi

¹¹³ *Kommentár*, 465. p.

¹¹⁴ A Minisztertanács 1022/1980. (VII.10.) számú határozata az állami személyzeti nyilvántartás korszerűsítéséről; A személyi adatlapot 1980. október 1-től kellett alkalmazni.

¹¹⁵ 1001/1987. (I. 15.) sz. minisztertanácsi határozat az állami személyzeti munkáról.

¹¹⁶ PL. KOZMUTZA PÁL: Az elektronikus számítógép alkalmazásának lehetőségei és problémái a vállalati munkaügy területén. *Munkaügyi Szemle*, 1970. július XIV. évf. 7. sz. 283. p., SZANTER

feldolgozásra alkalmas személyzeti nyilvántartás bevezetését az illetékes társadalmi szervek és a KSH elnöke előzetes egyeztetésétől tette függővé. A 1001. számú határozat a személyi adatok számítógépes nyilvántartásának és feldolgozásának elősegítését támogatta.

A gépi adatfeldolgozás terjedésének köszönhetően a Polgári Törvénykönyv 1977. évi módosítása a személyhez fűződő jogok védelmét kiterjesztette a számítógéppel vagy más módszerrel végzett nyilvántartás és adatfeldolgozás eseteire.¹¹⁷ A számítógéppel történő adatfeldolgozás esetén irányadó védelem részletes szabályait a belügyminiszter 1/1981. (I. 27.) BM számú rendelete a számítástechnikai rendszerek titok-, vagyon- és tűzvédelméről tartalmazta.¹¹⁸

A számítástechnika-alkalmazás folyamatában és annak szakaszaiban a védelem tárgyát képezték a személyhez fűződő jogok [3. § (1) bek.].

A rendelet értelmében szolgálati titokként kellett kezelni a természetes személyekre vonatkozó számítógépes nyilvántartást, feldolgozást és az ezek során keletkező adatot kivéve azt, amelyet nyilvánosságra szántak továbbá, ha abból a természetes személyre nem lehetett következtetni és az nem minősült államtitoknak. A szervvel munkaviszonyban vagy munka végzésére irányuló egyéb jogviszonyban álló természetes személyekről számítógépes nyilvántartást, feldolgozást, adatelőállítás, adatközlést elrendelni csak a szerv rendeltetésszerű céljával összefüggésben és csak a szerv vezetőjének engedélyével lehetett. Az egyéb természetes személyre vonatkozó számítógépes nyilvántartást, feldolgozást, adatelőállítás, adatközlést elrendelni csak törvény, törvényerejű rendelet és határozat alapján, a felhasználó szerv felügyeletét ellátó miniszter engedélyével lehetett. Az engedélynek tartalmaznia kellett az adatfelhasználás célját és a felhasználásra jogosultak körét [21. § (1)–(3) bek.].

A rendelet nemcsak a számítógépes nyilvántartással összefüggő adatokat védte, hanem az összes egyéb adatot is. Az államtitoknak vagy a szolgálati titoknak nem minősülő minden más adat védelmére a rendeletet akkor lehetett alkalmazni, ha az adatnak illetéktelen személy tudomására jutása valamely ter-

MIHÁLY: Elektronikus számítógép alkalmazása a vállalati létszám alakulásának megállapításánál. *Munkaügyi Szemle*, 1970. november, 11. sz. 436. p.

¹¹⁷ Az 1977. évi IV. törvény a Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1959. évi IV. törvény módosításáról és egységes szövegéről. Magyar Közlöny 1977 78. szám, 1041. p.

¹¹⁸ A rendelet hatálya kiterjedt a számítógépet és egyéb számítástechnikai berendezést birtokban tartó, üzemeltető vagy számítógépes adatfeldolgozást végző (üzemeltető), annak működését megrendelő vagy igénybe vevő (felhasználó) valamennyi állami szervre, szervezetre, állami feladatot ellátó társadalmi szervezetre, valamint egyesületre; és a számítástechnikai rendszerben feldolgozás alatt levő és ott tárolt, illetve a feldolgozás eredményeképpen létrejött, az előbbi szervek ügykörébe tartozó minden, valamint a személyhez fűződő jogokkal kapcsolatban meghatározott iratra vagy adatra (adat), illetve adathordozóra, függetlenül annak feldolgozási vagy előállítási módjától és megjelenési formájától (1. §). Számítástechnikai berendezés minden olyan gépi berendezés és eszköz, amely adat előállításában, feldolgozásában, tárolásában, továbbításában és megjelenítésében részt vesz [1. § (2) bek.].

mészetes vagy jogi személyre hátrányos következménnyel járhat (22. §). A hátrányos következményekről a rendelet nem tartalmazott szabályozást.

A jogvédelem eszközeinek részletes szabályozását a számítástechnikai védelmi szabályzat körébe utalta. A abban kellett meghatározni többek között az adattárolás és az adatkibocsátás (továbbítás) rendjét, a betekintési jogosultságot, az ellenőrzési jogokat és kötelezettségeket [8. § (1) bek.].

A munkakönyv megtartotta korábbi funkcióját a munkajogviszony megszűntetésekor is. A személyzeti anyagok vállalatok közötti kötelező továbbításának elrendelésével azonban jelentősége formalizálódott. Továbbra is tanúsította a dolgozó munkahelye elhagyásának módját. A súlyos fegyelmi büntetésekhöz fűződő általános hatály¹¹⁹ révén a társadalmi elítélés eszköze volt. A munkajogviszony megszűntetésének módosítása miatt változtak a munkakönyvbe bejegyzendő adatok is. A munkakönyvbe minden esetben a „munkaviszony megszűnt” szöveget kellett beírni [12. § (1) bek.). A „kilépett” megjelölést akkor, ha a dolgozó felmondás nélkül kilépett, vagy a munkaviszony felmondását követően az előírt felmondási időt nem töltötte le kivéve, ha jogszabály alapján vagy a vállalattal történt megegyezés következtében a munkavégzés alól felmentést nyert, ha a dolgozó munkaviszonyának megszüntetésére fegyelmi elbocsátás vagy bírói ítélet folytán került sor, ha a megválasztott dolgozó munkaviszonya összeférhetetlenség megállapítása, a választójogosultság elvesztése, fegyelmi határozat vagy büntető ítélet alapján történő visszahívás következtében szűnt meg, ha a kinevezéssel létrejött munkaviszony megszüntetésére fegyelmi elbocsátással vagy azonos hatályú felmentéssel került sor. A fegyelmi úton elbocsátott dolgozó, ha a fegyelmi büntetés hátrányos következményei alól mentesült, kérelmére a „kilépett” bejegyzéshez jelzést (pl. csillagot) kellett tenni (magyarázként: „mentesül”).

A második Munka Törvénykönyve hatályba lépését követő időszakban a szabályozás jellemzői megváltoztak. Az egyéni munkajogban a bírói jogfejlesztő tevékenység hatására a dolgozó személyiségi jogai nem maradtak figyelmen kívül. A munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértésekor, ha az a személyhez fűződő jogokat is sértette, a polgári jogi jogvédelmi eszközöket igénybe lehetett venni. A nem vagyoni kár megtérítését 1980-tól a munkajogban is biztosították.

A személyzeti munkáról szóló rendelkezéseket pontosították. Újraszabályozták a minősítési rendszert és bevezették a dolgozók értékelését, a személyzeti nyilvántartást és a törzslapot. Az értékelés a minősítés kötetlen formája volt. Mindkettő esetben a dolgozó átfogó jellemzéséről volt szó. Azok vonatkozásában rögzítették a dolgozó jogait. A szabályozás érvényre jutatta a valóságghű, pontos, hiteles és időszerű adatok fontosságát. A dolgozókról gyűjthető információk köre szinte korlátlan volt. A munkajogviszonnyal összefüggésben nem lévő magatartás értékelésére is sor került.

¹¹⁹ WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978. 203. p.

A gépi adatfeldolgozás elterjedése az életviszonyok új rendezését igényelte. A jogvédelmet kiterjesztették a személy hez fűződő jogokra a gépi és a kézi adatfeldolgozással, adatelőállítással és adatközléssel kapcsolatban. Az előbbi műveletek gépi elvégzéséhez a szerv vezetőjének vagy törvény, törvényerejű rendelet, határozat, miniszter engedélyére volt szükség. Általánosan védelemben részesítették azokat az adatokat, amelyeknek illetéktelen személy tudomására jutása az érintettre hátrányos következményekkel járhat. A munkajogviszonyban megvalósuló adatkezelést speciálisan nem szabályozták.

MARIANN ARANY TÓTH

HISTORISCHE ENTWICKLUNG DES PERSÖNLICHKEITSSCHUTZES IN UNGARISCHEM ARBEITSRECHT

(Zusammenfassung)

Zu Beginn der industriellen Entwicklung stand der Schutz vor der Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers im Vordergrund der gesetzlichen Regelung. Die Reglementierung durch eine Vielzahl von Gesetzen und Rechtsverordnungen berücksichtigten die ideellen Interessen des Arbeitnehmers gering. Wegen der Herstellung der Vertragsfreiheit enthielten die Gesetze nur Mindestbedingungen zum Schutz der Beschäftigten. Für die Entwicklung des Persönlichkeitsschutzes war von grundlegender Bedeutung, dass die Gerichte die Entwürfe des Bürgerlichen Gesetzbuches als Gegenstand der Rechtsanwendung anerkannten.

Das Arbeitsgesetzbuch Nr. 7/1951 gewährte den Persönlichkeitsschutz dem Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Die Arbeitsbeziehungen wurden einer zentralen staatlichen Planung unterstellt. Die Rechte der Werk tätigen waren entsprechend den Prinzipien der sozialistischen Moral gestalten. Der Informationsaustausch war von einem einheitlichen Ausweis für Arbeit beeinflusst. Ausweispflichtig waren alle Werkstätigen. Seine Aufgabe war es, den beruflichen Werdegang eines Werk tätigen zu belegen.

Mit der Einführung des Arbeitsgesetzbuches Nr. 2/1967 hat sich die Arbeitskräftelenkung gewandelt. Der rationelle Einsatz des Arbeitsvermögens war die Aufgabe. Die Kriterien für die Verwirklichung des Prinzips „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung“ wurde durchgesetzt. Die Realisierung des Grundrechts auf Arbeit hat sich an der Abwicklung des Arbeitsvertrages gezeigt. Die Werk tätigen konnten ihre Persönlichkeitsrechte mit der Einführung von immateriellen Schadenersatz relativ spät geltend machen.